

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 879309



"LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS EFECTOS POR LA NO ENTREGA DEL AVISO DE RESCISIÓN"

TESIS

PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARTHA PATRICIA MARTINEZ LÓPEZ

ASESOR:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GUANAJUATO.

MAYO, 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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Gracias a DIOS
por la Vida y
la Gran Familia
que me dio.

A Mis Padres:

Daniel Martinez y Angela López:

A Ustedes que conocen todos mis sentimientos,
perdonan mis errores y sienten orgullo

por cada uno de mis logros;

A Ustedes que siempre tienen para mí
palabras de apoyo, llenas de cariño y afecto,

sé que cuento con Ustedes para todo,

sé que su Amor es Incondicional;

A Ustedes les Dedico este logro,

MAMÁ y PAPÁ GRACIAS POR TODO,

PAPÁ y MAMÁ LOS AMO.

A tí, **Hermano Daniel**

que eres una persona

Única y maravillosa,

en especial para mí,

Tú que me das cariño,

apoyo y comprensión,

Yo hoy te digo:

Tú eres parte de

Mi logro, va por Tí,

Mil Gracias, Te Quiero.

Que por la Gracia de Dios y el Amor que existe entre Ustedes Papá y Mamá, me dieron una Familia, para que con ella aprendiera a convivir y a conocer lo que es el Amor, la Unión, la Confianza, el Apoyo y la Lealtad, a Mis Hermanas Reyna, Laura, Betty, Paula, Daniela y Socorro, Gracias por todo lo que me han dado y parte de este logro se los Doy a todas Ustedes, las Quiero Mucho.

A Mis Cuñados Gerardo, Hector y Enrique; A todos Mis Sobrinos Daniel Angel y Familia; Juan Manuel y Familia; Jaime Humberto; Jacqueline, Edgar, Fco. Daniel; Santiago, Leonardo; Jaime y Familia; Julio Cesar y Familia y, Mariana y Familia, comparto con Ustedes mi logro, Gracias por estar conmigo y cuentan siempre conmigo.

A Mis Seres Queridos que ya no están conmigo físicamente, pero de los que tengo la certeza que desde el cielo, están felices y orgullosos de mi logro, les digo Gracias por todos sus consejos y enseñanzas, siempre serán parte de mi existir.

Al resto de Mis Familiares y Amigos de Mi familia, que por ser mucha gente que tengo en mente y no quiero omitir a nadie, pero que comparto mi logro con todos ustedes;

Mis Primos Juan Carlos López y Gustavo Martinez.

Licenciado Antonio Rosales Suaste y su esposa Margarita Hernández de Rosales.

A la señora Amalia, apoyo y testigo de todo mi esfuerzo y dedicación a la presente.

A la Señora Andrea Huerta y Familia.

A la Señora Martha y su Esposo Francisco.

A todos mis compañeros y amigos: Ana, Araceli, Arisbel, Claudia, Diana, Elizabeth, Ericka, Esperanza, Esteban, Felipe, Fernando, Gaby, Hugo, José Luis, Julián, Julio, Karla, Letty, Lulú, Lupita, Margarita, María Engracia, Marichuy, Marina, Rosario, Rubí y Virginia, gracias por su compañía y amistad; Adriana y Josefina, personas sin igual, gracias por su apoyo y consejos; Camelina, Marcela y Norma, Gracias por su Amistad, Apoyo incondicional y Confianza, recuerden que todo sueño se puede hacer realidad, que nada es imposible si lo haces de corazón, con esfuerzo y dedicación.

A ese Amigo, que no esta físicamente a mi lado, pero que con sus letras y palabras me a enseñado a reforzar lo importante que es creer siempre en uno mismo y el saber manifestar los sentimientos, sin ocultar nada, Gracias y Te Quiero.

A todos y cada uno de Mis Profesores les agradezco todas sus enseñanzas y consejos, Especialmente al *Licenciado Raúl Rodríguez García*, Gracias por su Asesoramiento y Apoyo en la presente.

NOMBRE: Martín López

Martín López

FECHA: 26 Nov 2009

FIRMA: L. A. B...

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I TEORÍA GENERAL DEL PROCESO	12
1.1 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL	13
1.2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES	14
1.2.1 LA ACCIÓN	14
1.2.2 LA JURISDICCIÓN	15
1.2.3 LA COMPETENCIA	16
1.2.4 LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES	16
1.2.5 EL PROCESO	18
1.3 LOS SUJETOS PROCESALES	20
1.3.1 LAS PARTES	21
1.3.2 EL JUZGADOR	22
1.3.3 LOS AUXILIARES DEL JUZGADOR	24
1.3.4 LOS TERCEROS	25
1.4 FORMA, ESPACIO Y TIEMPO DEL PROCESO	26
1.4.1 EL ACTO PROCESAL	26
1.4.2 LA FORMA DEL ACTO PROCESAL	28
1.4.3 EL LUGAR DEL ACTO PROCESAL	28
1.4.4 EL TIEMPO EN EL PROCESO	29

1.4.5	LA INACTIVIDAD PROCESAL	30
1.5	LA COMUNICACIÓN PROCESAL	33
1.5.1	CONCEPTO DE COMUNICACIÓN PROCESAL	33
1.5.2	LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL	34
CAPITULO 2. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES		38
2.1	ACEPCIONES DEL CONCEPTO DE GARANTÍA	39
2.2	CONCEPTO DE GARANTÍAS INDIVIDUALES	41
2.3	CARACTERÍSTICAS DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	42
2.4	CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	44
2.4.1	GARANTÍAS DE IGUALDAD	45
2.4.2	GARANTÍAS DE LIBERTAD	48
2.4.3	GARANTÍAS DE PROPIEDAD	51
2.4.4	GARANTÍAS DE SEGURIDAD	52
2.4.5	GARANTÍAS SOCIALES	57
2.5	PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	58
2.6	SUSPENSIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	59
CAPITULO 3. DERECHO CONSTITUCIONAL		62
3.1	CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN	63

3.2	CONCEPTO DE DERECHO CONSTITUCIONAL	65
3.3	SUJETOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	67
3.4	OBJETO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	69
3.5	ELEMENTOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	70
3.6	BREVE ESTUDIO DE CÓMO SE INTEGRA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	71
CAPITULO 4. DERECHO DEL TRABAJO		77
4.1	CONCEPTO DEL TRABAJO	78
4.2	CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO	81
4.3	SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO	84
4.4	OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO	91
4.5	CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	94
4.6	BREVE ESTUDIO DE CÓMO SE INTEGRA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	99
CAPITULO 5. RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL DERECHO CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO		109
5.1	RELACIÓN JURÍDICA EXISTENTE ENTRE DERECHO CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO	110

CAPITULO 6. CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	112
6.1 SUSPENSIÓN	113
6.2 TERMINACIÓN	117
6.3 RESCISIÓN	120
6.3.1 CONCEPTO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	121
6.3.2 SUJETOS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	124
6.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	125
6.3.4 CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO	128
6.4 EL AVISO RESCISORIO	137
6.5 INTERVENCIÓN DE LA JUNTA CORRESPONDIENTE EN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	141

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El contenido de la presente investigación tiene por objeto buscar la existencia de una igualdad en la impartición de justicia, la cual debe de ser conforme a Derecho y no dejarla supeditada a la existencia de una presunción, con la cual se pone en peligro la igualdad en la aplicación de justicia a la que todos los individuos tenemos derecho.

En la presente tesis, realice el estudio sobre las materias de *Teoría General del Proceso*, *Garantías Individuales*, *Derecho Constitucional* y *Derecho del Trabajo*.

El primer capítulo es referente a la *Teoría General del Proceso*, en donde encontraremos conceptos fundamentales, principios básicos, quienes son los sujetos procesales, la forma, el espacio y el tiempo del proceso, que es la comunicación procesal y las formas en las que se realiza.

Respecto al capítulo de las *Garantías Individuales* estudiaremos conceptos, características, clasificación, suspensión y principios constitucionales que las regulan.

En cuanto al *Derecho Constitucional* encontraremos conceptos, quienes son sujetos de este derecho, que objeto tiene, sus elementos y como es que se compone nuestro máximo ordenamiento legal que es la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Sobre el Derecho del Trabajo estudiamos conceptos, quienes son sujetos a este, que objeto tiene, cuales son sus características y como se compone la Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que una de las funciones primordiales de nuestra Carta Magna, es proteger a todo individuo de cualquier clase de abuso, ya que las garantías individuales que esta nos otorga, por su propia naturaleza pueden ser violadas, por lo que en algunos casos encontramos leyes reglamentarias, para tratar de evitar el Abuso, como él artículo 123 Constitucional que nos brinda las garantías básicas a las que tienen derecho todos los trabajadores y patronos, por lo que la Ley Federal del Trabajo, es una ley reglamentaria, existiendo entre ambos ordenamientos una relación jurídica estrecha, por lo que se analizo la existencia de la relación jurídica entre el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo.

Se realizo un estudio sobre las Causas de Terminación de las Relaciones de Trabajo, como son: la Suspensión, la Terminación y la Rescisión.

Como el Aviso de Rescisión es parte fundamental de la presente investigación, se realizo un estudio sobre el mismo, así como de la forma en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de Auxiliar a los Patronos en la entrega de mencionado aviso al negarse el trabajador a recibirlo.

La Ley Federal del Trabajo cuenta con una sobre protección a la clase trabajadora, la cual en ocasiones se pone en gran peligro a la clase patronal, como es el caso de nuestro tema de estudio, en donde basta la existencia de

una simple presunción o la falta de un formalismo, para que se llegue a afectar a grandes magnitudes a la clase patronal, donde se da un desequilibrio de igualdad jurídica, claro que también existen patrones abusadores buscan afectar y explotar a la clase trabajadora, donde no se les paga lo justo o que no se les otorgan las prestaciones correspondientes.

En ambos casos, se tiene la oportunidad de ser escuchados y vencidos en juicio, buscando con ello que exista el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, en donde se debe dejar a un lado quien es la clase débil o fuerte, simplemente buscar quien tiene la razón y que se aplique el objetivo principal de las normas del Derecho del Trabajo.

Espero que la presente investigación sea de su agrado, que con ella Usted al igual que yo, hagamos conciencia y que seamos capaces de respetar los derechos de todos los que nos rodean, de la misma forma en la que deseamos que sean respetados nuestros derechos.

CAPITULO I TEORÍA GENERAL DEL PROCESO

1.1	CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL	13
1.2	CONCEPTOS FUNDAMENTALES	14
1.2.1	LA ACCIÓN	14
1.2.2	LA JURISDICCIÓN	15
1.2.3	LA COMPETENCIA	16
1.2.4	LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES	16
1.2.5	EL PROCESO	18
1.3	LOS SUJETOS PROCESALES	20
1.3.1	LAS PARTES	21
1.3.2	EL JUZGADOR	22
1.3.3	LOS AUXILIARES DEL JUZGADOR	24
1.3.4	LOS TERCEROS	25
1.4	FORMA, ESPACIO Y TIEMPO DEL PROCESO	26
1.4.1	EL ACTO PROCESAL	26
1.4.2	LA FORMA DEL ACTO PROCESAL	28
1.4.3	EL LUGAR DEL ACTO PROCESAL	28
1.4.4	EL TIEMPO EN EL PROCESO	29
1.4.5	LA INACTIVIDAD PROCESAL	30
1.5	LA COMUNICACIÓN PROCESAL	33
1.5.1	CONCEPTO DE COMUNICACIÓN PROCESAL	33
1.5.2	LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL	34

1.1 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL

La Teoría General del Proceso es la parte de la ciencia del Derecho Procesal que se ocupa del estudio de los Conceptos, Principios e Instituciones que son comunes a las diversas disciplinas procesales especiales.¹

Se define el Derecho Procesal como un conjunto de normas del derecho positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio.

El Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso, por lo tanto, podríamos también concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado. Si tratamos de su ubicación dentro del contexto de las ramas jurídicas, tendremos que concluir que forma parte de las disciplinas pertenecientes al Derecho Público, porque regula una de las actividades públicas del Estado, como lo es ya la mencionada función jurisdiccional.

A través de ellos se conciben los conceptos fundamentales de esta disciplina, como son: la acción, la jurisdicción, el proceso, la actuación de las partes, etc.

¹ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. 4º ed. Ed. Oxford. México. 2001. P. 52

1.2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Con el propósito de explicar brevemente el contenido de la Teoría General del Proceso, diremos que los Conceptos Fundamentales que estructuran esta disciplina, atento a la concepción del Maestro Italiano Pierro Calamandrei son: La Jurisdicción, El Proceso y La Acción.

Podemos considerar que estos son los Conceptos fundamentales de la Ciencia Procesal, aunque es claro y evidente que hay otra serie de conceptos importantes para el proceso o que se relacionan con el, estos conceptos constituyen la esencia de todo proceso y la unidad de los mismos es debido al fin común al que sirven y al que van dirigidos, constituyendo así una unidad del proceso.

1.2.1 LA ACCIÓN

Existen una serie de teorías que tratan acerca de la acción, pero aquí solo haremos referencia al concepto, así que se dice que la Acción es un Derecho Publico Subjetivo, derivado de los Preceptos Constitucionales que prohíben la Autodefensa y que haciendo innecesaria, crean los Organos específicos encargados de ejercer la Función Jurisdiccional y tratan los lineamientos generales del proceso o procesos.²

² PINA, Rafael y Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. 16º ed. Ed. Porrúa. México. 1989. P.21

También podemos entender por *Acción*: el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.³

Por existir un sin número de definiciones acerca de la acción, se considera que lo importante de esta es " provocar la función jurisdiccional del Estado ".

1.2.2 LA JURISDICCIÓN

Se entiende por *Jurisdicción* en términos generales, el poder que se le atribuye al Estado para impartir justicia y que normalmente se ejerce a través del Poder judicial, lo que podemos traducir en la Aplicación de la *Norma General* al *Caso Concreto* para Resolver la controversia u controversias que se susciten dentro de la colectividad a través de una *Sentencia*.

Considero que la *Jurisdicción* es la actividad ejercida por el Estado a través de una serie de actos encaminados a conocer y resolver las controversias mediante la aplicación de la *Ley* o *Norma General* al caso concreto para así resolverlo o derimirlo.

³ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. 8º ed. Ed. Harla. México. 1990. P.118

1.2.3 LA COMPETENCIA

Chiovenda define la Competencia como: El conjunto de las causas en que, con arreglo a la Ley, puede un Juez ejercer su jurisdicción, y la facultad de ejercerla dentro de los límites en que le este atribuida.⁴

También la Competencia es la potestad de un Órgano de Jurisdicción para ejercerla en un caso en concreto.⁵

A la competencia se le considera como la esfera, el ámbito o el lugar dentro del cual puede la Autoridad Jurisdiccional desempeñar sus funciones y atribuciones otorgadas por el Estado.

1.2.4 LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES

Nuestro País se encuentra Organizado con una República Representativa, Democrática y Federal, compuesta por Estados Libres y Soberanos en cuanto a su régimen interior, pero Unidos formando una Federación, conforme al artículo 41 de la Constitución Política Mexicana, lo que da origen a una doble orden de Órganos Jurisdiccionales, como son:

⁴ PALLARES. Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 23º ed. Ed. Porrúa. México. 1997. P.162

⁵ PINA. Op cit. Supra (2). P.165

- 1.- Los que dependen de la Federación y,
- 2.- Los de cada uno de los Estados.

Los que dependen de la Federación, se designan genéricamente como Tribunales Federales, mientras que a los Organos Estatales se les designa como Tribunales Locales.

Quienes tienen funcionamiento independiente son los Organos Jurisdiccionales Comunes del Distrito Federal.

***LOS ORGANOS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL DE LA
FEDERACIÓN SON:***

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO

TRIBUNALES UNITARIOS DE CIRCUITO

JUZGADOS DE DISTRITO

JURADO POPULAR FEDERAL

JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LOS ESTADOS Y DEL DISTRITO FEDERAL

Todos deben de Actuar en Auxilio de la Justicia Federal.

1.2.5 EL PROCESO

En la practica es muy común que se lleguen a confundir los términos de Proceso, Procedimiento, Juicio y Litigio, por lo que a continuación trataremos de dar en una forma concreta la diferencia que existe entre cada uno:

Para Carnelutti, " El Proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio "; en tanto que "El Procedimiento es el orden y la sucesión de su realización "; " El Litigio es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro " y para finalizar " El Juicio es la controversia y decisión legitima de una causa ante y por el juez competente ".⁶

La Naturaleza Jurídica del Proceso entendida como una relación viene a significar el vinculo o ligamen establecido entre el Juez, el Actor y el Demandado, por ello es que ha esta Relación Jurídica se le califica como Trilateral, por vincular a tres sujetos y tiene, además, las características de ser Autónoma, de Derecho Publico, Compleja, Dinámica o Progresiva, Unitaria y con Objeto Propio.

Podemos estimar que el Proceso se constituye por una serie de actos jurídicamente regulados, que son ejecutados por los sujetos procesales para solucionar el litigio mediante la aplicación de la Ley general al caso en concreto controvertido.

⁶ OVALLE. Op cit. Supra (1). P.181

El Proceso como una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

El vocablo Proceso Jurídico se refiere a la serie de actos concatenados entre si y ejercitados tanto por las partes como por el órgano jurisdiccional, con el fin de resolver determinada controversia.

El objeto del proceso, es el litigio planteado por las partes, y dicho objeto está constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada.

Por lo que es Proceso, es un conjunto de actos ordenados o concatenados entre si, que tienen por finalidad aplicar la norma general al caso concreto para resolver las controversias a través de una sentencia.

1.3 LOS SUJETOS PROCESALES

Los Sujetos Procesales son una serie de personas que intervienen en el desarrollo del proceso, donde se puede apreciar que Carácter, que Facultades y que Obligaciones son las que tiene cada una de ellas.

Los sujetos esenciales en la relación jurídica procesal, son:

A).- La parte que reclama - Parte Actora

B).- La parte contra quien se reclama - Parte Demandada

C).- La parte quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas - Juzgador

De esta manera tenemos que los sujetos del proceso, son las personas jurídicas que configuran en la relación procesal y que básicamente son: el actor, el demandado y el juzgador; aunado a lo anterior, debemos señalar que además de ellos, existen otras personas consideradas como sujetos del proceso, ya que colaboran en el desarrollo del mismo desarrollando un papel secundario, y ellos son: los auxiliares del juzgador como secretarios, peritos, testigo, etc.

1.3.1 LAS PARTES

Las partes son los sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate.

La expresión Parte, es un vocablo de origen latino "pars, partis" y gramaticalmente es la porción de un todo.⁷

Hablar de Parte No es exclusivo de la Ciencia Procesal, es una noción genérica de Partes, para hacer referencia a uno o alguno de los elementos de un todo, pero al referirnos al campo del derecho en general, alude a los sujetos que pueden ser titulares de un Derecho o de una Obligación; pero si hablamos de la Ciencia Procesal, Parte es exclusivamente los sujetos interesados substancialmente en el proceso, de manera que las Partes Principales del Proceso son el Actor y el Demandado.

En el aspecto procesal se puede considerar parte a cualquier persona que reclame o inste para si o para otra, o que esté en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional respecto de la pretensión que en el proceso se debata.

Para poder ser parte, además de la personalidad jurídica se debe de tener capacidad de ejercicio.

⁷ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. 4º ed. Ed. Porrúa. México. 1992. P.171

Parte es aquel que pide en su propio nombre (o en cuyo nombre se pide), la actuación de la voluntad de la ley, y aquel frente a la cual es pedida.⁸

Existen 2 clases de partes en el proceso:

1.- *MATERIAL*. - es la persona que interviene en el proceso, cuyos intereses se encuentran controvertidos y la resolución del juez le afecta de forma directa.

2.- *FORMAL*. - es la persona que interviene en el proceso en representación de la parte material, ya sea como apoderado o como mandatario, cuyos intereses no están controvertidos.⁹

1.3.2 EL JUZGADOR

Si se trata de hablar del sujeto de mayor importancia dentro del proceso, entonces haremos referencia al Juzgador, por ser el titular de la Función Pública Estatal que tiene por objeto resolver el conflicto de intereses.

El Juzgador por ser el titular de un Organo Publico Estatal, se encuentra dotado del Poder del Imperio, en el que participa el Estado como Entidad Soberana.

⁸ CHIOVENDA. Giuseppe. Instituciones del Derecho Procesal. Volumen II. Ed. Revistas de Derecho Privado. P.289

⁹ GÓMEZ. Op cit. Supra (3). P.252

El juzgador tiene la Facultad de conocer el litigio, resolver el conflicto de intereses y, eventualmente, ejecutar coactivamente lo sentenciado, por lo que podemos decir que, tiene las facultades de Mando y Dirección del Personal judicial, así como la imposición de medidas disciplinarias necesarias para mantener el orden y el respeto debido a su investidura.

Aunque podemos clasificar a los Titulares de los Organos jurisdiccionales, la denominación Juzgador es común para todos ellos, así que el juzgador es el que juzga, el que resuelve o falla, independientemente del Organo Jurisdiccional del que sea titular:

A).- Si el Juzgador es titular de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se le denomina MINISTRO.

B).- Si el Juzgador es titular de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito; del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; del Tribunal Fiscal de la Federación; del Tribunal Contencioso Administrativo o Tribunales Superiores de Justicia de los Estados, se les denomina MAGISTRADOS.

C).- Si el Juzgador es titular de los Juzgados de Distrito; Juzgados de Primera Instancia en jurisdicción Mixta; Juzgados de Primera Instancia Penal; Juzgados de Primera Instancia Civil; Juzgados de lo Familiar; Juzgados de Paz; Juzgados Locales o Juzgados Menores, se les denomina JUEZ.

1.3.3 LOS AUXILIARES DEL JUZGADOR

Son todas las personas que están dentro del desarrollo de un proceso, las cuales le dan ayuda al juzgador para que este resuelve con mejor precisión el litigio, las cuales intervienen de manera directa o indirecta.

Podemos clasificar a los auxiliares del juzgador en: Autoridades, Particulares y Subalternos.

1.- **Las Autoridades** auxiliares de la función jurisdiccional pueden ser otras autoridades, ya sean judiciales o no judiciales. Algunas de las autoridades que por sus funciones son Auxiliares frecuentes son por ejemplo: El Ministerio Público, el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, El Registro Civil, entre muchas otras.

2.- **Los Particulares** se pueden considerar como auxiliares del juzgador, obligados a realizar ciertas funciones cuando sean requeridos y que dicho auxilio no sea una molestia infundada por parte de la propia autoridad. De ciertos particulares su participación y auxilio es de gran importancia, como es el de las partes cuyo auxilio para el juzgador es básico, también encontramos a: Los Abogados, Los Peritos, Los Testigos, entre otros.

3.- **Los Subalternos** son todos los servidores y empleados que trabajan en un tribunal o juzgado, y es desde los secretarios hasta el mozo o comisionista. El principal auxiliar del juzgador es el Secretario, pues sin su auxilio el juzgador no podrá desarrollar su trabajo, pues es el secretario quien tiene la función de

fedatario siendo el pivote de la actividad del tribunal o juzgado, ya que cualquier actuación o resolución que no lleve la firma del secretario No tendrá validez.

1.3.4 LOS TERCEROS

Los Terceros son las personas que tienen la característica de ser ajenos a la relación substancial, como son: Los Testigos, Los Peritos, el mismo Abogado, entre otros.

Estos terceros se caracterizan por intervenir en el proceso colaborando en el desenvolvimiento de los actos del mismo, pero sin afectar su esfera jurídica.

1.4 FORMA, ESPACIO Y TIEMPO DEL PROCESO

El proceso es un fenómeno dinámico, que se desarrolla y se desenvuelve en determinada Forma, Espacio y Tiempo.

1.4.1 EL ACTO PROCESAL

Todos los actos que se desarrollan en el proceso al tener una vivencia real, se deben de exteriorizar y al hacerlo adoptan una forma.

El Acto Procesal es todo acto de voluntad humana realizada en el proceso y que tenga trascendencia jurídica en el mismo, o lo que es igual, que en alguna forma produzca efectos en el proceso.¹⁰

Para José Becerra Bautista los actos procesales representan el ejercicio de un poder o una obligación que deriva de la voluntad del sujeto.¹¹

En cambio, para Rafael de Pina los actos procesales son una especie de acto jurídicos realizados para la constitución, conservación, desarrollo, modificación o definición de una relación procesal.¹²

¹⁰ PALLARES. Op cit. Supra (4). P.89

¹¹ BECERRA BAUTISTA, José. Proceso Civil en México. Ed. Porrúa. México. 1977. P.656

¹² PINA. Op cit. Supra (2). P.16

Por lo que se puede concluir que el Acto Procesal es una manifestación de voluntad, externada con el propósito de producir efectos procesales previstos por las normas del procedimiento.

Guasp dice que el Acto Procesal se integra de tres elementos, que son:

A).- El Sujeto del que procede, es decir, de la manifestación de la voluntad de una conducta humana, pues siempre requerirá a una persona para que la produzca.

B).- El Objeto sobre el que recae, es decir, que este se constituya en una persona o actividad.

C).- La Actividad en la que consiste, es decir, que consiste en la declaración o manifestación de la voluntad, las que a su vez tiene una producción por la intervención de la voluntad humana, y de una recepción que es cuando la intervención de la voluntad humana llega a su destinatario, donde la primera sería el escrito de la demanda y la segunda, la lectura o entrega de un escrito; de la declaración de voluntad de un órgano jurisdiccional se le denomina Resolución y a las que provienen de las partes Promociones o Peticiones.¹³

¹³ TORRES DIAZ, Luis Guillermo. Teoría General del Proceso. 2º ed. Ed. Cárdenas. México. 1994. P.195

1.4.2 LA FORMA DEL ACTO PROCESAL

La Forma es el aspecto o figura exterior de algo, por lo que a nosotros respecta y lo que nos interesa, es el aspecto o figura externa de todos los actos jurídicos, hechos jurídicos y actos materiales que se presentan en el proceso.

La Forma del Acto procesal es el modo de expresión de la voluntad humana que lo produce como elemento objetivo del acto.

La Forma del acto se constituye por los requisitos que se deben de observar para que se produzcan efectos procesales según los marque la Ley.

1.4.3 EL LUGAR DEL ACTO PROCESAL

El Lugar del proceso es todo acontecimiento o fenómeno que es localizable en un cierto ESPACIO y que se desarrolla en un determinado lapso de tiempo, según su duración, de donde se sigue que el acto procesal se efectúa necesariamente en algún lugar.

Las Leyes Procesales Positivas no señalan el lugar donde se deben de efectuar los actos procesales, pero como los particulares desean resolver sus litigios a

través del proceso, estos concurren con los Organos jurisdiccionales, provocando su intervención a través de la demanda y las subsecuentes promociones y actuaciones que se realicen, por lo que es claro que el lugar del acto procesal, es la oficina sede o local del juzgado o tribunal según corresponda. Sabemos que en ocasiones por condiciones particulares y/o naturales, los actos no se pueden tener en la sede, local o tribunal, por lo que resulta legalmente posible que el personal se constituye al lugar en el que se encuentran las personas o cosas, que son objeto de examen para que allí se tenga lugar del acto procesal.

1.4.4 EL TIEMPO DEL ACTO PROCESAL

La actividad del acto procesal esta sujeta al dato de la temporada de modo, que es fácil comprender como el acto es también localizable en el TIEMPO y no - solo en el espacio.

El Tiempo procesal difiere enormemente del tiempo astronómico, pues este se realiza en unidades o espacios de tiempo conocidos como: segundos, minutos, horas, días, meses, años, décadas, siglos y milenios. El Tiempo Procesal se realiza al ritmo o espaciamento de ejecución de los actos procesales, que pueden en ocasiones coincidir, por lo que resulta que el tiempo procesal es relativo, en tanto que se relaciona con la oportunidad en que el acto procesal

deba ejecutarse validamente, considerando como parte del conjunto al que esta integrado.

Si el tiempo Astronómico tiene su medida en la sucesión de segundos, minutos, horas, etc., el tiempo procesal comienza por calificarse de Hábil o Inhábil, y se mide por plazos y términos procesales.

La Actividad Procesal se debe de realizar en Días y Horas Hábiles, mas la duración del proceso se establece por medio de términos y plazos, es decir, lapso de tiempo dentro de los cuales deben de efectuarse los actos procesales que a cada parte le corresponda.

1.4.5 LA INACTIVIDAD PROCESAL

Con anterioridad se han formulado algunos propósitos con carácter de principios generales del proceso, donde someramente hablamos que la iniciación de un proceso, por regla general, queda iniciada de las partes y solo por excepción el órgano jurisdiccional actúa de oficio; que la finalidad inmediata del proceso es la resolución del litigio mediante la sentencia; que a las partes les corresponde agotar, en interés propio, de manera oportuna y eficaz, cada uno de los actos que le correspondan, dando así cumplimiento al Principio de Impulso Procesal; por ultimo, el proceso solo puede alcanzar su finalidad una vez que el juez llega a conocer el litigio, todo con la colaboración de las partes.

Todo esto hace evidente que el proceso como actividad humana emplaza en un momento determinado y que debe de concluir en otro mas o menos próximo; en vista de lo cual hace imperativo sancionar la falta de Actividad Procesal imputable a las partes mediante: **La Preclusión y la Caducidad**.

Para que el proceso tenga un desenvolvimiento normal, se ha dividido en fases, donde unas están integradas por los actos que realizan las partes y otras por los que realiza el juez, dándose un avance procesal, el cual se determina con la ejecución de los actos que correspondan, según la fase procesal, por lo que una vez vencidos los términos y plazos, y agotada cada fase se pasa a la siguiente, perdiendo el derecho a realizar los actos que integran la fase concluida.

La Preclusión es la pérdida del derecho a ejecutar un acto procesal por haber transcurrido el plazo o vencido el termino que la ley concede a una parte para su ejercicio, sin que lo haya verificado, por haber ejecutado otro incompatible con el eficaz a su cargo, o bien, por haber agotado el acto procesal sin posibilidad de repetición.¹⁴

Para el Jurista Rafael de Pina, la Preclusión es la clausura de cada uno de los periodos en que puede dividirse el proceso o la imposibilidad de realizar un acto procesal fuera del periodo o estado en que deba de llevarse a efecto, según la ley que lo regule.¹⁵

¹⁴ TORRES. Op cit. Supra (13). P. 249

¹⁵ PINA. Op cit. Supra (2). P. 393

La Caducidad es una sanción por la inactividad procesal de las partes, reconocida en la legislación como forma de extinción del proceso sin sentencia, lo que trae como consecuencia la ineficacia de los actos procesales realizados, quedando sin efecto la interrupción de la prescripción operada por la presentación de la demanda y, al quedar sin resolver la pretensión reclamada por no haberse dictado sentencia, la cual puede ser planteada en un nuevo proceso,¹⁶ por lo que podemos decir que la caducidad es un extinción de un derecho, facultad o instancia.

La Caducidad de la Instancia es la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad del demandante y del demandado durante un cierto tiempo señalado en el ordenamiento procesal que lo regula.¹⁷

Tanto la Preclusión como la Caducidad son Instituciones sancionadoras de la Inactividad de las Partes, donde la Preclusión opera parcialmente respecto de cada uno o bien de todos los actos procesales que integran la fase, mientras que la caducidad es la pérdida total de los derechos procesales, ejercitados o por ejercitar.

¹⁶ TORRES. Op cit. Supra (13). P. 250

¹⁷ PINA. Op cit. Supra (2). P. 137

1.5 LA COMUNICACIÓN PROCESAL

La Comunicación es un fenómeno inherente a la persona humana, pues a través de ella como se establece en una colectividad la interrelación de sus distintos componentes.

1.5.1 CONCEPTO DE COMUNICACIÓN PROCESAL

La Comunicación al ser trasladada al campo de lo Procesal, es una serie de actos generados por y entre los distintos sujetos procesales, esto es así, porque un acto procesal es ejecutado con la intención de que produzca alguna afectación a los restantes sujetos procesales, en cuyo interés deben serle comunicados, ya sean para que manifiesten su conformidad con el acto ejecutado o bien, para que contra de él, se interpongan los medios de impugnación si a su juicio sea contrario a las normas del procedimiento.

Por lo que es mas común entre los grandes maestros del derecho decir que la comunicación jurídica es la debida conexión de las conductas en el procedimiento.

1.5.2 LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL

Un Medio de Comunicación Procesal es el vínculo, forma o procedimiento por el cual se transmiten ideas y conceptos dentro de la dinámica del proceso y para la consecución de los fines de este.¹⁸

La clasificación de los medios de comunicación procesal ha sido una tarea emprendida por diversos autores, por lo que cada quien realiza una distinta clasificación, donde de todas ellas la más didáctica es la del Maestro Cipriano Gómez Lara, y que es la siguiente:

A).- Tomando en cuenta la eficacia de la comunicación:

1.- Material, es toda actividad por virtud de la cual es transmitida real y efectivamente una noticia procesal a su destinatario, por ejemplo: notificaciones, emplazamientos, citaciones, exhortos, etc.

2.- Formal, son los procedimientos legalmente establecidos para hacer a su destinatario alguna información procesal, observando las formalidades prescritas por la ley para poder tener la comunicación, independientemente de que la información llegue o no a su destinatario, lo que le interesa a la ley, es la forma de hacer la comunicación de acuerdo con el procedimiento prescrito por la misma, por ejemplo: el emplazamiento por edictos, pues basta que se realicen las publicaciones en la forma ordenada por la ley para que se tenga por emplazado al demandado.

¹⁸ GÓMEZ. Op cit. Supra (3). P. 229

B). - Tomando en cuenta el medio empleado para transmitir la información:

1.- Objetivos, son aquellos que emplean cosas materiales para hacer llegar a la noticia procesal a su destinatario, por ejemplo: la cédula de notificación, un edicto publicado para emplazar a una persona de domicilio ignorado, etc.

2.- Subjetivos, son aquellos que mediante el procedimiento en el cual la información que se desea comunicar es proporcionada por una persona, por un sujeto, por ejemplo: el emplazamiento entendido directamente por el actuario con el demandado, la información técnica proporcionada al juez de viva voz por los peritos, etc.

C). - Tomando en cuenta al emisor y destinatario de la información:

1.- Comunicación del titular del órgano jurisdiccional con otros órganos jurisdiccionales, de mayor, igual o inferior jerarquía, aquí se da la Suplica, el Exhorto y el Despacho.

La Suplica es el medio de comunicación de que un órgano de categoría inferior dirige a otro superior, perteneciendo ambos órganos al mismo sistema, por ejemplo: de los Juzgados de Distrito con el Tribunal Colegiado de Circuito.

El Exhorto es el medio de comunicación entre órganos jurisdiccionales de la misma jerarquía, aun perteneciendo a órganos de distinto sistema, por ejemplo: un Juez de Primera Instancia de Celaya, Guanajuato., con un Juez de Primera Instancia de León, Guanajuato.

El Despacho es el medio de comunicación que utiliza un órgano superior para con un órgano inferior dentro de su propia jurisdicción territorial, por ejemplo: de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el Tribunal Colegiado de Circuito o con el Tribunal Unitario de Circuito.

2.- Comunicación del titular del órgano jurisdiccional con otras autoridades no judiciales, donde encontramos el Oficio.

El Oficio es el medio de comunicación escrita con el objeto de que realice algún acto de importancia procesal o que proporcione información de interés para el desarrollo del proceso, por ejemplo: que el Juez solicite al Registro Público de la Propiedad y del Comercio, información sobre la existencia de algún gravamen sobre determinado bien o bienes.

3.- Comunicación de los juzgados con los particulares, donde se da la comunicación del juez con las partes, aquí se da la Notificación, el Emplazamiento, la Citación y el Requerimiento.

La Notificación, cuya palabra proviene del latín "nutum facere", que significa hacer notar o destacar algo, es el medio de comunicación por el cual se pone en conocimiento de las partes o de los terceros una resolución judicial, por ejemplo: cuando se dicta un auto de admisión de pruebas.

El Emplazamiento, es el medio por el cual se le hace de su conocimiento a la persona que va dirigida para que dentro del plazo señalado, comparezca en

juicio a hacer uso de su derecho, por ejemplo: dar contestación a la demanda que se allá entablada en su contra dentro del plazo señalado para hacerlo.¹⁹

La Citación, es el medio por el cual los actos procesales del juzgador, constriñen a una persona para que comparezca ante él con motivo de una diligencia, por ejemplo: cuando alguna de las partes es citada para realizar una Confesión Judicial.²⁰

El Requerimiento, es el medio por el cual los actos que se compelen a una parte o a terceros a realizar una conducta necesaria para el proceso, es como una orden del tribunal para que la persona o la entidad requerida haga o deje de hacer algo, por ejemplo: que exhiba algún documento original.²¹

4.- Otras formas de comunicación procesal pueden ser el boletín, el correo, el teléfono, el telégrafo, el radio y la televisión.

¹⁹ BRISEÑO SIERRA. Humberto. Derecho Procesal. 2º ed. Ed. Cardenas. México. P. 395

²⁰ CORTÉS FIGUEROA. Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Ed. Sagitario. México. 1974. P. 230

²¹ CORTÉS. Op cit. Supra (20). P. 231

CAPITULO 2. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

2.1	ACEPCIONES DEL CONCEPTO DE GARANTÍA	39
2.2	CONCEPTO DE GARANTÍAS INDIVIDUALES	41
2.3	CARACTERISTICAS DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	42
2.4	CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	44
2.4.1	GARANTÍAS DE IGUALDAD	45
2.4.2	GARANTÍAS DE LIBERTAD	48
2.4.3	GARANTÍAS DE PROPIEDAD	51
2.4.4	GARANTÍAS DE SEGURIDAD	52
2.4.5	GARANTÍAS SOCIALES	57
2.5	PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	58
2.6	SUSPENSIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES	59

2.1 ACEPCIONES DEL CONCEPTO DE GARANTÍA

La diversidad de definiciones o de opiniones sobre lo que debe entenderse por garantía, se debe a que los autores toman una idea respectiva en su sentido amplio o lato, es decir, sin contraerla al campo donde específicamente debe de ser proyectada o sea, al de las relaciones entre gobernantes y gobernados.²²

La doctrina no se ha podido poner de acuerdo en la acepción estricta y específica que debe tener el concepto de garantía.

La palabra "Garantía" al parecer proviene del termino anglosajón "warranty" o "warantie", que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar ("to warrant"), lo cual es una connotación muy amplia.

Garantía equivale en un sentido lato a aseguramiento o afianzamiento, pudiendo denotar también protección, respaldo, defensa, salvaguardia o apoyo.

Jurídicamente, el vocablo y el concepto de garantía se originaron en el Derecho Privado, teniendo en él las acepciones ya mencionadas; pero en el Derecho Publico el concepto de la palabra garantía, contiene el significa de diversos

²² BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 9º ed. Ed. Porrúa. México. 1975. P. 161

tipos de seguridades o protecciones en favor de los gobernados dentro de un estado de derecho, es decir, dentro de una Entidad Política estructurada y organizada jurídicamente, en que la actividad del gobierno no esta sometida a normas pre - establecidas que tienen como base de sustentación el Orden Constitucional.²³

La base de las garantías es la humanidad, ya que sobre esta cae la protección y por consecuencia es lo que hace un Estado de Derecho.

²³ BURGOA. Op cit. Supra (22). P. 157

2.2 CONCEPTO DE GARANTÍAS INDIVIDUALES

Las *Garantías Individuales* son las normas de que se vale el Estado para proteger dichos derechos.²⁴

Las *Garantías Individuales* son los derechos cardinales que el hombre por el solo hecho de serlo tiene y ha de tener siempre, así como los medios formulados en la ley fundamental para asegurar el goce de estos derechos.²⁵

Las *Garantías Constitucionales* son instituciones o procedimientos mediante los cuales la Constitución Política de un Estado asegura a los ciudadanos el disfrute pacífico y el respeto a los derechos que en ella se encuentran consagradas.²⁶

Las *Garantías Individuales* son facultades que los hombres tienen por razón de su propia naturaleza, de la naturaleza de las cosas y del ambiente en el que viven, para conservar, aprovechar y utilizar, de forma libre pero lícitamente, sus propias aptitudes, su actividad y los elementos de que honestamente pueda disponer a fin de lograr su bienestar y su progreso personal, familiar y social.

27

²⁴ MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos del Derecho. 33° ed. Ed. Porrúa. México. 1986. P. 80

²⁵ MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio sobre las Garantías Individuales. 3° ed. Ed. Porrúa. México. 1979 P. 161

²⁶ PINA. Op cit. Supra (2). P. 282

²⁷ BASDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. 4° ed. Ed. Trillas. México. 1990. P. 34

2.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

Las Características de las Garantía Individuales son: Universales, Irrenunciables, Inalienables, Imprescriptibles, Limitan al poder del Estado, Individuales, Indeclinables y son Normas Jurídicas que protegen los derechos subjetivos.

A).- **Universales**, porque son para todas las personas, sin discriminación de ninguna especie.

B).- **Irrenunciables**, porque todos los ciudadanos gozan de sus beneficios y no pueden renunciar a ellas.

C).- **Inalienables**, porque no se pueden enajenar, no son susceptibles de venta.

D).- **Imprescriptibles**, porque no pueden extinguirse o terminarse, ni por el paso del tiempo ni por haberse ya ejercido, es decir, no tiene fecha de caducidad.

E).- **Limitan al poder del Estado**, porque son la mejor defensa del individuo y de los individuos entre si, contra los abusos y violaciones que pudiera cometer el Estado o sus representantes contra el individuo y entre los mismos individuos, es decir, que existen otras conductas lesivas a los derechos y que no son cometidos por los Servidores Públicos en ejercicio de sus funciones,

pero de cualquier forma consisten en delitos que son competencia del llamado Órgano Jurisdiccional.

F).- **Individuales**, porque protegen a las personas como individuos, sin menoscabo de grupo social, político, religioso, etc., a que pudiera pertenecer.

G).- **Indeclinables**, porque necesariamente deben de cumplirse.

H).- **Son las Normas Jurídicas que protegen a los Derechos Subjetivos.**²⁸

²⁸ ARTEAGA NAVA, Elisur. Diccionario de Derecho Constitucional. Jurídico Temático. Volumen 2. Ed. Harla. México. P. 25

2.4 CLASIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

Para poder clasificar en términos generales las garantías individuales se disponen de 2 criterios fundamentales:

I.- Desde el punto de vista de índole Formal de la Obligación Estatal que surge de la relación jurídica que implica la garantía individual y,

II.- Tomando en consideración el contenido mismo de los Derechos Públicos Subjetivos que de la mencionada relación, que se forman en beneficio del sujeto activo o gobernado.

Dentro de la obligación estatal que surge de la relación jurídica en que se traduce la garantía individual puede consistir desde el punto de vista formal en un No hacer o Abstención, en un Hacer Positivo en favor del gobernado por parte de las Autoridades del Estado, por lo que la garantía individual puede ser negativa o positiva.

Las Garantías que respectivamente las imponga el Estado y su Autoridades se pueden clasificar en:

A). - **Garantías Materiales**, que se refieren a las Libertades específicas de los gobernados, a la Igualdad y a la Propiedad.

B).- Garantías Formales, que es la Seguridad Jurídica, donde el Estado y Autoridades Estatales asumen obligaciones de no hacer o de abstención (no prohibir, no vulnerar, no afectar, etc.), son las obligaciones correlativas a los Derechos Públicos Subjetivos correspondientes, que son de Hacer, o sea, Positivas, consistentes en realizar todos los actos tendientes a cumplir u observar las condiciones que someten la conducta autoritaria para que esta afecte con validez la esfera del gobernado.

Tomando en consideración el contenido del Derecho Subjetivo Público que para el gobernado se deriva de la relación jurídica en que se manifiestan las garantías individuales, las cuales se clasifican en Garantías de Igualdad, de Libertad, de Propiedad y de Seguridad.²⁹

2.4.1 GARANTÍAS DE IGUALDAD

Estas surgen de la idea de que todos los individuos sean iguales ante la Ley, dichas garantías otorgan a los habitantes del país situaciones de privilegio entre los particulares, no reconocen diferencia de carácter social, sexual, racial o político.

La Igualdad desde el punto de vista jurídico, se manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias personas, numéricamente indeterminadas, adquieren

²⁹ BURGOA. Op cit. Supra (22). P. 192

derechos y contraigan las obligaciones derivadas de una cierta y determinada situación en la que se encuentran.

La Igualdad como garantía Individual tiene como centro de imputación al ser humano en cuanto tal, es decir, en su implicación de persona, prescindiendo de la diferente condición social, económico o cultural en que se encuentre o pueda encontrarse dentro de la vida comunitaria.

Estas Garantías de Igualdad quedan establecidas en los articulo 1, 2, 3, 4, 12, 13, 25 y 28 Constitucionales, las cuales nos manifiestan:

Artículo 1. - establece la igualdad de todos los individuos para gozar de los derechos que otorga la Constitución Política, al considerar posibilitados y capaces a todos los hombres sin excepción a ser titulares de derechos públicos subjetivos instituidos por la misma.

Artículo 2. - determina un trato parejo para todos los hombres como tales, donde no se permitirá que nadie trate como esclavo a nadie, donde todos serán personas jurídicas, gozando de su libertad y de la protección de las leyes mexicanas, lo cual estriba en exigir del Estado y de sus Autoridades una estimación.

Artículo 3. - establece la igualdad educativa, ya que todo mexicano tiene derecho a una educación integral, democrática, nacionalista y humanista,

sustentadas en los ideales de fraternidad e igualdad de los derechos de todos los hombres.

Artículo 4. - determina la protección a las practicas y costumbres jurídicas de los pueblos indígenas, a sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas de organización, así como de su acceso a la jurisdicción del Estado, donde el varón y la mujer son iguales ante la ley, donde toda persona tiene derecho a decidir el numero y espaciamiento de hijos, y en cuanto a la protección de la salud, así como del derecho de disfrutar de un vivienda digna y decorosa, la ley definirá el acceso a estos derechos y el derecho de los menores a su protección.

Artículo 12. - establece la igualdad social, donde todos somos iguales, estableciendo por ello, no conceder títulos de nobleza ni pueden gozar de privilegios basados en estos.

Artículo 13. - determina la igualdad ante la Ley, la negación de ser juzgado por leyes privativas, de tribunales especiales, de fueros privilegiados a personas o corporaciones, por lo que establece que las garantías de igualdad en este precepto son:

- 1.- Que nadie puede ser juzgado por leyes privativas;
- 2.- Que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales;
- 3.- Que ninguna persona o corporación puede tener fueros y,
- 4.- Que ninguna persona ni corporación puede gozar emolumentos que no sean compensación de un servicio publico y que estén fijados por la ley.

Artículo 25. - establece la igualdad económica, manifestado la necesidad de un equilibrio social a partir de una correcta distribución de la riqueza.

Artículo 28. - determina la igualdad económica regulando la actividad económica, impidiendo el acaparamiento y el monopolio con la intención de incrementar los precios. Obliga el establecimiento de precios máximos a productos básicos para la protección de los consumidores y evita que exista una ventaja indebida a favor de uno o varias personas determinadas y con perjuicio del público en general o de alguna clase social.

2.4.2 GARANTÍAS DE LIBERTAD

La Libertad es la cualidad inseparable de la persona, consiste en la potestad que tiene de concebir los fines y de escoger los medios respectivos que más le acomoden para el logro de su felicidad particular, es decir, que cada persona es libre para proponer los fines que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad, así como para seleccionar los medios que estime más apropiados para su desarrollo.

Porque la libertad individual es como un elemento de la personalidad humana, que se convirtió en un derecho público subjetivo, pues fue el mismo Estado quien se obliga a respetarla.

Estas Garantías de Libertad quedan establecidas en los articulo 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 10, 11, 24 y 28 Constitucionales, los cuales nos manifiestan:

Articulo 2.- determina la libertad corporal, consagrando el derecho a la libertad personal para los mexicanos y para los extranjeros que entren al país, consistentes en la prohibición de la esclavitud.

Articulo 3.- establece la libertad de educación, permitiendo la libertad de cátedra, de desarrollo de la investigación y de la difusión del pensamiento en las Instituciones de Educación superior,

Articulo 4.- determina la libertad de paternidad, otorgando el respeto a la libre decisión de los padres para tener los hijos que deseen, pero insistiendo en que se adopte el sentido de responsabilidad.

Articulo 5.- establece la libertad de trabajo, para que el hombre se pueda dedicar a la profesión, industria, comercio o trabajo que mejor le acomode, siendo lícitos, dejando en el mismo precepto limitaciones para el desarrollo de la actividad a la que se dedique el sujeto.

Articulo 6.- determina la libertad de opinión, el poder de expresar las ideas, ya sea en forma verbal o escrita, pero estableciendo las limitaciones para hacerlo, esto es cuando se ataque a la moral, las costumbres o los derechos de terceros, ya que con estos tiene como consecuencia la comisión de un delito o la perturbación del orden publico.

Artículo 7.- establece la libertad de imprenta o de prensa, es un derecho muypreciado para el hombre, pues por medio de su ejercicio se divulga y propaga la cultura, por lo que se abren nuevos horizontes para la actividad intelectual, la cual también tiene sus limitaciones, las cuales estriban en que no se ataque la vida privada, la moral ni la paz publica.

Artículo 8.- determina el derecho de petición, que consiste en la facultad de ocurrir a cualquier autoridad, formulando una solicitud o instancia escritas de cualquier índole, el cual adopta específicamente el carácter de simple petición, ya sea administrativa, de acción, etc.

Artículo 9.- establece la libertad de reunión o asociación, mismas que se encuentran reguladas por nuestra Carta Magna, dejando claro la forma y quienes pueden realizarlas, teniendo estas limitaciones al ejercicio de propio derecho.

Artículo 10.- determina la libertad de posesión y portación de armas, otorgando a los sujetos que por su seguridad tengan y porten una arma, aclarando que se habla de 2 garantías en 1, pues puede tener una arma en casa, a que la portes siempre contigo, otorgando esta garantía en el caso de que por seguridad propia del individuo, pero limitándola a que tipo de armas son las que puede poseer y portar, estableciendo en un ordenamiento reglamentario, estableciendo cuales son los requisitos a cumplir para que la portación o posesión de arma sea legal y manifestando que quedan excluidas las del Ejercito Nacional o Fuerza Armada.

Artículo 11.- establece la libertad de tránsito, o sea, la libertad de estar en cualquier parte del territorio mexicano sin la necesidad de pasaporte o carta de seguridad.

Artículo 24.- determina la libertad religiosa, por lo que los sujetos son libres de elegir la religión en la que profanaran: cristianismo, islamismo, catolicismo, etc. Determina también sus limitaciones, ya que el derecho propio termina cuando inicia el de un tercero, por lo cual se puede practicar cualquier culto religioso siempre y cuando este no se constituya como delito.

Artículo 28.- establece la libertad de concurrencia.

2.4.3 GARANTÍAS DE PROPIEDAD

La Propiedad es un modo de afectación jurídica de una cosa a un sujeto, la cual los individuos pueden realizar plenamente el disfrute, disposición y utilización de determinados bienes y atribuciones.

Los Mexicanos tenemos derecho a poseer bienes raíces. En nuestro país la propiedad tiene un carácter social; sin embargo, la Constitución también garantiza la propiedad privada.

Estas Garantías de Propiedad quedan establecidas en los artículos 14 y 27 Constitucionales, los cuales nos manifiestan:

Artículo 14. - establece que ningún individuo podrá ser privado de sus posesiones, propiedades, documentos, libertad y vida sin haber sido oído y vencido previamente en juicio, pero también tiene sus limitaciones como son la propiedad privada y la expropiación.

Artículo 27. - determina que la propiedad originaria del Estado e investido de una función social, que tiene por objeto hacer una distribución equitativa de la riqueza publica y de su conservación, bajo el principio de que el derecho deja de ser, la consagración de los derechos del individuo, de su libertad y de la propiedad individual, para buscar la justicia social y la utilización de la propiedad en beneficio común, la cual también tiene su limitaciones, ya que determina cuanto y quienes pueden ser los titulares de ciertos terrenos.

2.4.4 GARANTÍAS DE SEGURIDAD

La Seguridad es el beneficio del reinado del derecho, ella exige la adecuación de la ley a los mandatos constitucionales, la imparcialidad y la buena organización de la justicia, el cumplimiento de los requisitos del orden constitucional y legal en cualquier acto de autoridad.

Esta Garantía de Seguridad se divide en 3:

- 1.- Seguridad Internacional.
- 2.- Seguridad Personal.
- 3.- Seguridad Jurídica.

La seguridad jurídica es un conjunto de condiciones, requisitos u elementos que le posibilitan su inviolabilidad, el pleno y libre ejercicio de sus derechos y prerrogativas inherentes a su calidad y condición de ser humano.

Estas Garantías de Seguridad Jurídica quedan establecidas en los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23 Constitucionales, los cuales nos manifiestan:

Artículo 13.- determina la seguridad jurídica de igualdad ante la Ley, ya que todos los habitantes de la República Mexicana serán juzgados por las mismas leyes, ya que a nadie se le puede juzgar por leyes privativas o tribunales especiales, salvo los casos especificados por la ley, como lo puede ser a los militares, quienes son juzgados por los Tribunales militares.

Artículo 14.- establece la seguridad jurídica ante la ley, en este se consagran cuatro garantías de gran importancia como son: de Seguridad Jurídica, de la Irretroactividad en la aplicación de la ley, de Audiencia y de la exacta aplicación de la ley, al decir de Juventino V. Castro: " las garantías constitucionales de carácter instrumental o procedimental; otros autores

dirán, Las garantías de legalidad, de seguridad jurídica, de debido proceso legal o de justicia, que establecen las formas y los procedimientos a que deben sujetarse las autoridades, para invadir lícitamente el campo de las libertades individuales, o bien, para hacer respetar el orden público necesario para toda sociedad organizada ".³⁰

Artículo 15.- determina la seguridad internacional, donde los Tratados o Convenciones no pueden alterar las garantías o derechos que la Constitución establece para el hombre y el ciudadano, respecto de los tratados de extradición, no se pueden celebrar tratados para reos políticos y delincuentes comunes y, que ningún tratado o convenio podrá jamás alterar las garantías y los derechos que la Constitución establece para el hombre y el ciudadano.

Artículo 16.- establece la seguridad personal, todo basándose en el principio genérico de legalidad.

Artículo 17.- determina la seguridad jurídica en cuanto a la administración de justicia o del acceso a la justicia, garantizando el derecho que tienen todas las personas a que se les haga justicia a través de los Tribunales; prohibiendo que se busque hacer justicia por su propia mano, estableciendo así la prohibición del uso de la fuerza para hacer respetar nuestros derechos; la obligación del Estado de administrar la justicia; la obligación de los Tribunales de estar expeditos; la abolición de las costas judiciales y, por deudas de carácter civil nadie sufrirá prisión.

³⁰ V. CASTRO, Juventino. Lecciones de Garantías y Amparo. 2º ed. Ed. Porrúa, México. 1974. P. 214

Los artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23, se refieren a las garantías individuales en el orden penal, e integran los derechos públicos subjetivos fundamentales de los indiciados, encausados o sentenciados por algún delito.

Artículo 18. - establece la seguridad personal, toda infracción cometida por cualquier individuo en contra de las Leyes lo hace merecedor a una sanción, las garantías de quienes legalmente sean o se encuentran privados de su libertad, donde garantiza que solo por un delito que merezca pena corporal habrá lugar a la prisión preventiva, que los internos tendrán derecho a su readaptación social, mediante trabajo, la capacitación para el mismo y su educación y, la reclusión preventiva y los centros penitenciarios para la extinción de las penas, son distintas, como diferente lo son para el internamiento de mujeres, varones y de menores infractores.

Artículo 19. - determina la seguridad personal, respecto a la legalidad y formalidad en el procedimiento para llevar a cabo la privación de la libertad, la cual nos dice el carácter de la prisión preventiva, su tiempo y el auto de formal prisión, toda vez de que nadie puede ser privado de su libertad por mas de 3 días sin que exista orden de formal prisión girada en su contra,

Artículo 20. - establece la seguridad personal de las personas que se encuentran bajo un proceso penal, en cuanto a las garantías que puede hacer valer el acusado en el juicio de orden penal, pues establece la libertad provisional bajo caución, el derecho que tienen los acusados de no poder ser compelidos a declarar en su contra, la prohibición terminante de la incomunicación o de usar cualquier otro medio que tienda a aquél objeto, el

derecho a saber quien lo acusa, el derecho de saber la naturaleza y la causa de la acusación, el derecho de ser careado con los testigos que dispongan en su contra, el derecho de que se reciban todo tipo de pruebas, el deber del tribunal de otorgarle todas las facilidades para hacerles llegar al expediente, el derecho de audiencia publica, el derecho a que le sean proporcionados, si lo solicita el procesado, todos los datos y constancias para su defensa, otorga los términos en que deberá de ser juzgado, el derecho de nombrar un defensor, que la prisión o detención no podrá prolongarse y que en el cumplimiento de las penas se contara el tiempo en el que haya durado en prisión preventiva.

Artículo 21. - determina la seguridad jurídica ante los tribunales en cuanto a la imposición de sanciones y penas, la cual es competencia exclusiva de la autoridad judicial y que la persecución de delitos es competencia del ministerio publico y a la policía judicial, manifestando que la autoridad administrativa solo se encuentra facultada para imponer multas y arresto máximo de 36 horas.

Artículo 22. - establece la seguridad personal en cuanto a la prohibición de ciertas penas, por estricto respeto a la dignidad y seguridad de las personas, las penas de mutilación y de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualesquiera otras penas inusitadas y trascendentales.

Artículo 23. - determina la seguridad jurídica a fin de que ningún juicio criminal tenga mas de 3 instancias, donde nadie puede ser juzgado 2 veces por el mismo delito, ya sea que se le absuelva o condene, y de la prohibición de la practica de absolver de la instancia.

2.4.5 GARANTÍAS SOCIALES

Estas Garantías Sociales quedan establecidas en los artículos 3 y 123 Constitucionales.

Artículo 3.- determina que toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades, declarando que la educación primaria y secundaria serán obligatorias y gratuitas.

Artículo 123.- establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

2.5 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

Siendo la Constitución de fuente de Garantías Individuales, es lógico y evidente que están investidas de los principios esenciales que caracterizan el cuerpo normativo supremo respecto de la legislación secundaria.

Por esta razón, en las garantías individuales participan los siguientes principios:

A).- DE SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL, que establece como Ley Suprema a la Constitución Federal y al encontrarse las Garantías Individuales dentro de la parte dogmática de la Constitución se considera Ley Suprema.

B).- DE RIGIDEZ CONSTITUCIONAL, asegura la permanencia Constitucional, ya que para reformarse o adicionar la Constitución se requiere del voto probatorio de las dos terceras partes del Congreso de la Unión y la aprobación de la mayoría de las legislaturas de los Estados.

2.6 SUSPENSIÓN DE LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES

La Suspensión de garantías individuales es la cesación de vigencia es la relación jurídica que importa la garantía individual o sea, la paralización de la normatividad de los preceptos constitucionales que la regulan.

Obedeciendo a lo establecido, la suspensión de las garantías individuales se debe a una situación anómala, de emergencia, donde su duración tiene que estar en íntima correlación con la persistencia de ésta, por lo que dicha suspensión es de carácter transitorio.

Un Estado de Derecho como el nuestro, se caracteriza porque su organización y funcionamiento como entidad política y soberana, se establecen y se encauzan por senderos normativos, por disposiciones jurídicas, cuyo conjunto constituye el orden legal íntegro, emanado de las potestades de autodeterminación y autolimitación estatales.

Los casos de suspensión de las garantías individuales se motivan en virtud de alguna situación de peligro para la Nación y en las que se necesita además de la unidad en el mando, una disciplina de todos los habitantes para poder ayudar al gobierno a solucionarlos.

Todo orden jurídico, busca un equilibrio entre los gobernados y el Estado, es decir, quiere contar con ese elemento substancial llamado Estado de Derecho,

ejerciendo mediante su imperio o Poder, sometiendo a sus gobernados a sus mandatos.

El Estado goza de una facultad para hacer frente a situaciones de emergencia, y esa facultad es llamada Suspensión de las Garantías Individuales. Las Garantías Individuales que se suspenden deben de constituir un obstáculo al desarrollo de la actividad estatal.

La Suspensión de las garantías individuales es un fenómeno jurídico - constitucional que tiene lugar como antecedente necesario para que la actividad gubernativa de emergencia pueda validamente desarrollarse.

La consecuencia de la suspensión de garantías individuales, tantos los preceptos constitucionales que las consagran como las leyes reglamentarias u orgánicas respectivas dejan de estar vigentes.

Tanto los Preceptos Constitucionales como las leyes reglamentarias u orgánicas respectivas dejan de tener vigencia.

Como ya se señaló, la suspensión de las garantías individuales, solo implica la cesación de vigencia temporal y espacial de las mismas, donde dicha suspensión solo se llevara a cabo en los casos señalados por el artículo 29 Constitucional.

El Estado decide cuando se decreta la suspensión, pues depende de la gravedad que la misma autoridad a su arbitrio y discreción.

Aunque exista la suspensión de las garantías individuales estas no se pueden suspender en su totalidad, tales como: Derecho a la Vida, Derecho a la Integridad personal, Principio de Legalidad y de Retroactividad, Protección a la Familia, Derecho de los niños, entre otros.

Respecto al ámbito de temporalidad, queda establecido que la suspensión de las garantías individuales debe tener una duración limitada y en el ámbito personal, queda prohibido que se suspenda las garantías para uno o varios individuos determinados, este queda ligado al artículo 13 constitucional, que prohíbe las llamadas Leyes Privativas.

CAPITULO 3. DERECHO CONSTITUCIONAL

3.1	CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN	63
3.2	CONCEPTO DE DERECHO CONSTITUCIONAL	65
3.3	SUJETOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	67
3.4	OBJETO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	69
3.5	ELEMENTOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	70
3.6	BREVE ESTUDIO DE CÓMO SE INTEGRA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	71

3.1 CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN

Del contexto de Constitución, se desprende que se trata de un complejo normativo de naturaleza positiva, que tiene el carácter de ser suprema, de jerarquía superior, que fue emitida totalmente en un solo momento, que prevé la existencia de órganos de autoridad y vías para hacerlos efectivos, principios y objetivos de la Nación Mexicana y que de ella emana todo orden normativo, que por esencia es secundaria, sea federal o local.

Constitución, del latín " constitutionem ", de " constituere ", este de " con " y "situare ", que es establecer y fundar.

La Constitución puede ser contemplada en dos sentidos según Kelsen y son:

1.- En un sentido Material, por que esta constituida por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y, especialmente, la creación de leyes. Además de la regulación de la norma que crea otras normas jurídicas, así como los procedimientos de creación del Orden Jurídico. La Constitución también contempla a los órganos superiores del Estado y sus competencias. La Constitución en sentido material implica el contenido mismo de una Constitución.

2.- En un sentido Formal, es un documento solemne, un conjunto de normas jurídicas que solo pueden ser modificadas mediante la observancia de

prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de tales normas. La Constitución en un sentido formal es el documento legal supremo.³¹

El Doctor Jorge Carpizo, en su libro " Estudios Constitucionales ", tiene cierta coincidencia con el Maestro Kelsen, al manifestar que: La Constitución Material, será el contenido de derechos que tenemos los hombres frente al Estado, esa organización, atribuciones y competencias, están en la Constitución, determinando que es el contenido mismo de esta; en cuanto a la Constitución Formal, la constitución es el documento donde están esas normas constitucionales, las cuales solamente se pueden modificar por un procedimiento especial.³²

Para García Pelayo, la Constitución es un complejo normativo establecido de una sola vez y en el que de una manera total, exhaustiva y sistemática se establecen las funciones fundamentales del estado y se regulan los órganos, el ámbito de sus competencias y las relaciones entre estos.

La Constitución es un sistema de normas, ya que es un documento que establece derechos a los ciudadanos y, facultades y limitaciones a las autoridades.

A la Constitución también es denominada como: Carta Magna, Carta Fundamental, Pacto Federal, Ley Suprema, entre otras.³³

³¹ QUIROZ ACOSTA, Enrique. Lecciones de Derecho Constitucional. Ed. Porrúa. México. 1999. P. 35

³² CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Ed. Porrúa. México. 1998. P. 45

³³ ARTEAGA. Op cit. Supra (28). P. 14

3.2 CONCEPTO DE DERECHO CONSTITUCIONAL

El Derecho Constitucional existe desde el momento en que hay una reglamentación jurídica respecto de Instituciones Políticas, aunque su estudio doctrinario y sistematizado se genera tiempo después.

El Derecho Constitucional constituye una de las ramas del Derecho Positivo, integrada por el conjunto de normas jurídicas contenidas en la Constitución Política y en sus Leyes complementarias.³⁴

El Derecho Constitucional, No es solo una rama del Derecho, es la rama fundamental, incluso no-solo para el Derecho Publico, sino para las demás ramas del Derecho, pues contiene características que lo distinguen de las demás ramas y lo coloca por encima de todas ellas.

En un sentido amplio, el Derecho Constitucional es la parte del Derecho que regula las Instituciones Políticas del Estado, por lo tanto, su objeto de estudio serán las Instituciones Políticas desde una óptica jurídica, o bien, el Derecho que regulan las Instituciones Políticas del Estado.³⁵

Para el Maestro García Maynes, el Derecho Constitucional es el conjunto de normas relativas a la organización del Estado, a las funciones de sus órganos, a las relaciones de estos entre sí y con los particulares.

³⁴ PINA. Op cit. Supra (2). P. 232

³⁵ QUIROZ. Op cit. Supra (31). P. 10

Para el Derecho Constitucional, es importante la existencia de un documento legal supremo, estructurador de los elementos del Estado, al que denominamos Constitución Política.

El Profesor Mario de la Cueva, establece que el Derecho Constitucional tiene Autonomía Plena, que se deriva de las siguientes consideraciones:

- 1.- De las normas generales que comprenden la estructura y la actividad del Estado y,
- 2.- De las normas que fijan los Derechos fundamentales de los hombres.³⁶

Se establece que el Derecho Constitucional es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto organizar al Estado y el funcionamiento de sus poderes. Al igual que regula la estructura de la Administración pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; estableciendo también, la situación del ciudadano frente al Estado y que señala la forma de gobierno.³⁷

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Teoría de la Constitución. Ed. Porrúa. México. 1982. P. 32

³⁷ GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando. Nociones del Derecho Positivo Mexicano. 2º ed. Ed. Olimpo. México. 1969. P. 48

3.3 SUJETOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

En el artículo 1º Constitucional nos establece que no existe requisito o condición para gozar de las garantías frente a cualquier acto de autoridad que afecte la esfera jurídica de un individuo, al decir textualmente en su primer párrafo " En los Estados Unidos Mexicanos Todo individuo gozara de las Garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y las condiciones que ella misma establece ".

Por lo anteriormente mencionado se establece que los sujetos del Derecho Constitucional son:

1.- LOS GOBERNADOS

1.1 Personas Físicas

1.2 Personas Morales

1.2.1 Sociedades

1.2.1.1 Civiles

1.2.1.2 Mercantiles

1.2.2 Asociaciones

1.2.2.1 Civiles

1.2.2.2 Mercantiles

1.2.3 Entidades de Derecho Social

1.2.3.1 Sindicatos de Trabajadores o Patronos

1.2.3.2 Comunidades Agrarias

1.2.3.3 Confederaciones

1.2.3.4 Empresas de participación Estatal

1.2.3.5 Organismos Descentralizados

2.- EL ESTADO Y SUS AUTORIDADES

3.4 OBJETO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

Para André Hauriou, el Derecho Constitucional tiene por Objeto la organización del Estado Nacional para una coexistencia pacífica entre el ejercicio del Poder y el ejercicio de la Población, continua manifestando, la Misión Principal de este, es Organizar el Marco Fundamental en el que el Estado Nacional garantiza la coexistencia pacífica del Poder y la Libertad.

El Derecho Constitucional es un derecho que define la estructura del Estado y su funcionamiento, con el objeto de salvaguardar la libertad de los seres humanos en una convivencia pacífica, por lo que establece los derechos mínimos de los destinatarios del Poder Público y establece un régimen acotado de competencias para los detentadores del poder.

El Derecho Constitucional al organizar el funcionamiento del Estado, define 2 objetivos principales:

- A).** - Organizar y definir el funcionamiento del Poder Público y, por lo tanto, el régimen de competencia de sus agentes y,
- B).** - Los Derechos de los destinatarios frente al poder Público.³⁸

Por lo que algunos autores manifiestan que el Objeto del Derecho Constitucional es el encuadramiento jurídico de los fenómenos políticos.

³⁸ QUIROZ. Op cit. Supra (31). P. 20

3.5 ELEMENTOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

En el análisis científico se ha asegurado que cuando se habla de elementos, si falta alguno de ellos ya no existe el concepto específico que se quiere definir, por esta razón, cuando hablamos de los elementos del Derecho Constitucional, tendremos que involucrar todas aquellas cuestiones sin las cuales no se puede estudiar el Derecho Constitucional.

El Maestro Quiroz Acosta manifiesta que los Elementos del Derecho Constitucional son:

I.- La Teoría y las Doctrinas Constitucionales, que son el análisis especulativo y abstracto de las principales Instituciones de carácter constitucional que nos permite explicar los fenómenos políticos del Estado.

II.- La Historia Constitucional, que son todos los acontecimientos políticos de la vida del Estado, es decir, es una historia de las Instituciones Políticas Jurídicas.

III.- El Texto y las Interpretaciones Constitucionales, que implica el análisis de los Documentos Legales Supremos que dan estructura a la vida del Estado.

IV.- La Legislación Constitucional, que son todas las leyes que se refieren a la estructura y funcionamiento del Estado.³⁹

³⁹ QUIROZ. Op cit. Supra (31). P. 30

3.6 BREVE ESTUDIO DE CÓMO SE INTEGRA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como ya se estudio en puntos anteriores, la Constitución es el medio más eficaz respecto del cual el pueblo garantiza la aplicación del Derecho y por consiguiente, el establecimiento del Estado.

Partiendo de esa base, expresaré que la denominación " Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ", deriva del conjunto de normas fundamentales que regulan la estructura y el funcionamiento del Estado Mexicano.⁴⁰

Nuestra Carta Magna es considerada como la primera y más importante fuente del Derecho Constitucional Mexicano, fue expedida el 5 de Febrero de 1917, en la Ciudad de Querétaro, entrando en vigor el 1 de Mayo del mismo año.

En vista que la Constitución es el Ordenamiento Fundamental y Supremo en que se proclaman los fines primordiales del Estado y se establecen las Normas básicas a las que debe ajustarse su Poder Publico de Imperio para realizarlos, el estudio cabal de la misma no debe prescindir del tratamiento de la finalidad estatal.

⁴⁰ ARTEAGA NAVA, Elísur. Derecho Constitucional. 2º ed. Ed. Oxford University Press y Harla México. México. 1988. P. 6

Todo Ordenamiento Constitucional tiene a *Grosso Modo*, dos objetivos primordiales; Organizar políticamente al Estado mediante el establecimiento de su forma y de su régimen de Gobierno, señalarle sus metas en los diferentes aspectos vitales de su elemento humano, que es el Pueblo o la Nación. En el Primer caso, la Constitución es meramente política y en el Segundo es social, en cuanto que, respectivamente fijan las normas y principios básicos de la Estructura Gubernativa del Estado y marca los Fines diversos de la Entidad Estatal.⁴¹

El Maestro Elísur Arteaga, manifiesta que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consta de las siguientes partes:

1).- **La cual denomina Dogmática**, de las garantías o de los Derechos Individuales, de los artículos 1 al 29;

2).- **La que denomina Orgánica**, en la que se regula la estructura, funcionamiento y facultades de los Poderes Federales y Locales, de los artículos 49 al 122;

3).- **La cual denomina de Prevenciones Generales**, de los artículos 124 al 136;

4).- **La que denomina de Prevenciones Complementarias**, de los artículos 30 al 38 y del 42 al 48;

5).- **La cual denomina Filosofía del Estado Mexicano**, de los artículos 39 al 41 y,

⁴¹ BURGOA O., Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 5º ed. Ed. Porrúa. México. 1984. P. 279

6).- La que son las Disposiciones Transitorias.

La Constitución es rígida, fundamental, escrita, impuesta, reformable, suprema, permanente, teóricamente completa y sin contradicciones.⁴²

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en términos generales se divide en:

1. - La Parte Orgánica. - que se encarga de organizar al Estado, determina la manera conforme a la cual se estará dividido el Poder, cuales son sus Organos, sus Atribuciones y Funciones.

2. - La Parte Dogmática. - la cual constituye una autolimitación del Estado respecto a la no - afectación de las Garantías otorgadas a los ciudadanos.

Esta se compone actualmente de 136 artículos, los cuales se encuentran distribuidos en 9 títulos y por 17 artículos transitorios.

TITULO PRIMERO

CAPITULO I. De las Garantías Individuales, del artículo 1 al 29.

CAPITULO II. De los Mexicanos, del artículo 30 al 32.

CAPITULO III. De los Extranjeros, artículo 33.

⁴² ARTEAGA. Op cit. Supra (40). P. 15

CAPITULO IV. De los Ciudadanos Mexicanos, del artículo 34 al 38.

TITULO SEGUNDO

CAPITULO I. De la Soberanía Nacional y de la Forma de Gobierno, del artículo 39 al 41.

CAPITULO II. De las Partes Integrantes de la Federación y del Territorio Nacional, del artículo 42 al 48.

TITULO TERCERO

CAPITULO I. De la División de Poderes, artículo 49.

CAPITULO II. Del Poder Legislativo, del artículo 50 al 79.

CAPITULO III. Del Poder Ejecutivo, del artículo 80 al 93.

CAPITULO IV. Del Poder Judicial, del artículo 94 al 107.

TITULO CUARTO

CAPITULO ÚNICO. De la Responsabilidad de los Funcionarios Públicos, del artículo 108 al 119.

TITULO QUINTO

CAPITULO ÚNICO. De los Estados de la Federación, del artículo 115 al 122.

TITULO SEXTO

CAPITULO ÚNICO. Del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123.

TITULO SEPTIMO

CAPITULO ÚNICO. Prevenciones generales, del artículo 124 al 134.

TITULO OCTAVO

CAPITULO ÚNICO. De las Reformas de la Constitución, artículo 135.

TITULO NOVENO

CAPITULO ÚNICO. De la Inviolabilidad de la Constitución, artículo 136.

17 ARTÍCULOS TRANSITORIOS

La vida de nuestro Estado Mexicano, gira alrededor de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quien busca la mejor actuación del Estado, pero hay que tomar en consideración que está debe de ser acorde a la realidad para que su aplicación sea eficaz y por consecuencia, el sistema Jurídico sea Eficiente.

CAPITULO 4. DERECHO DEL TRABAJO

4.1	CONCEPTO DEL TRABAJO	78
4.2	CONCEPTO DEL DERECHO DE TRABAJO	81
4.3	SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO	84
4.4	OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO	91
4.5	CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	94
4.6	BREVE ESTUDIO DE CÓMO SE INTEGRA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	99

4.1 CONCEPTO DE TRABAJO

El Trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, se afirma y no sin razón, que la historia del trabajo es la historia de la Humanidad, por lo que al trabajo a través de la historia se le ha dado diferentes valores.

El Origen etimológico de la palabra Trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín " trabs, trabis ", que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos por que siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra " laborare o labrare ", que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y algunos mas, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego " thilbo ", que denota apretar, oprimir o afligir.⁴³

El concepto de trabajo contiene un sin fin de acepciones, de las cuales manejaremos las opiniones o definiciones de los siguientes juristas:

Rafael de Pina manifiesta que el trabajo, es la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio publico o privado.⁴⁴

El maestro Mario de la Cueva define al trabajo, como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.⁴⁵

⁴³ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO: Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Ed. Porrúa. México. 1998. P. 316

⁴⁴ PINA. Op cit. Supra (2). P. 465

Remy C. Kwant afirma que el trabajo, es la transformación de nuestro mundo natural y la meta de ese proceso es un mundo en disponibilidad a volver a hacer algo accesible.⁴⁶

K. Elster dice que el trabajo, visto en el sentido de la ciencia económica, esta caracterizado por su finalidad, la cual es procurar medios para la satisfacción de necesidades.⁴⁷

El Profesor Briseño Ruiz dice que el trabajo, es una condición de existencia del hombre, que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

En dicha definición el Profesor Briseño menciona que los elementos del Trabajo son:

1. - El trabajo es una condición de existencia del hombre, pues las personas pueden dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que le acomode, siempre y cuando no este impedida por determinación judicial, que no ataque los derechos de terceros, que no violen resoluciones del gobierno o que ofenda a la sociedad.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7º ed. Ed. Porrúa. México. 1981. P. 162

⁴⁶ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 162

⁴⁷ Idem.

2.- El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, buscando ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

3.- El trabajo es objeto de protección jurídica, otorga protección de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador.

48

Para nuestro estudio, tomaremos la definición de trabajo que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo y lo define como: " toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio ".

⁴⁸ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1985 P. 11

4.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Se ha establecido que todo concepto implica no solo un Acto de temeridad para quien lo elabora, sino primordialmente es un reto a la imaginación y a la capacidad intelectual de quien lo expone y del que lo acepta.

Son un sin fin de definiciones que en la Doctrina se han formulado, algunas tienden a los sujetos, otras al objeto, a los fines o a la misma relación que existe entre Patrón y Trabajador.

A este Derecho también se le ha denominado como: Derecho Social, Derecho Laboral, Derecho Industrial, Derecho de Clase, Derecho Proletario, pero siendo el mas apropiado como lo conocemos, Derecho del Trabajo.

En México, el Derecho del Trabajo se encuentra reconocido y protegido por nuestra máxima autoridad, la Ley Suprema y es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que a continuación se expondrán diversos conceptos:

Para Ernesto Krotoschin, el Derecho del Trabajo se encuentra constituido por las Instituciones y Normas Jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.⁴⁹

⁴⁹ BRISEÑO RUÍZ. Op cit. Supra (48). P. 11

El Maestro Guillermo Cabanellas dice: el Derecho del Trabajo, es la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y, de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.⁵⁰

Para el jurista Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo es la Norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.⁵¹

El maestro Néstor del Buen Lozano, quien define el Derecho del Trabajo como el conjunto de Normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de los servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.⁵²

El jurista Eugenio Pérez Botija, dice que el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambas con el Estado, a efectos de la Protección y Tutela del trabajo.⁵³

⁵⁰ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfico Omeba. 1968. P. 156

⁵¹ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 83

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 14º ed. Ed. Porrúa. México. 2001. P. 138

⁵³ DE BUEN. Op cit. Supra (52). P. 138

El Profesor Alberto Briseño, estima que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.⁵⁴

Como se puede percibir, cada autor tiene su forma de definir el Derecho del Trabajo, por lo que se concluye que: El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto o finalidad regular las relaciones obrero - patronales.

⁵⁴ BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 24

4.3 SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se establece que el Derecho del Trabajo se creo con la atención preferente para el Trabajador, pues es a quien se le trata de garantizar sus derechos, buscando el logro del equilibrio y la justicia social, tratando de que no sea objeto de presiones e imposiciones injustas.

En términos generales se establece que los Sujetos que son parte del Derecho del Trabajo son:

A).- Los sujetos principales:

- 1.- El Patrón.
- 2.- El Trabajador.

B).- Dentro de estas dos figuras aparecen:

- 1.- Trabajador de Confianza.
- 2.- Intermediario.
- 3.- Patrón Substituto.
- 4.- Sujetos Laborales Colectivos:
 - 4.1 Coalición
 - 4.2 Sindicato
 - 4.3 Federaciones
 - 4.4 Confederaciones

Dentro de las relaciones de trabajo, encontramos por regla general, que esta se establece entre dos personas, donde una tiene que ser física y la otra puede ser física o moral.⁵⁵

Los Sujetos forman parte en el Derecho del Trabajo se clasifican según la clase de relación de trabajo existente, por lo que se clasifican en:

I.- Los Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo y,

II.- Los Sujetos de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

Los Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo son:

1.- Los Trabajadores y,

2.- Los Patronos.

El Trabajador es la persona que entrega su energía de trabajo a otra, la cual no es muy clara, por lo que encontramos dentro de la Ley Federal del Trabajo, que Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Al Trabajador también se le ha denominado: Operario, Empleado, Obrero, Prestador de servicios, etc., coincidiendo en que son la persona física que presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

En este encontramos la figura del Trabajador de Confianza, que es quien desempeña las funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con

⁵⁵ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 486

carácter general dentro de la empresa o establecimiento, al igual que se relaciona con los trabajos personales del patrón.

El Profesor Guillermo Cabanellas dice que 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 la fe y apoyo especial por parte del empresario o de la dirección de la empresa.⁵⁶

La Ley Federal del Trabajo dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Sus funciones de confianza son las de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De este precepto se desprenden dos elementos esenciales, donde el primero señala que esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, con lo que tiende a proteger al trabajador contra simulaciones, de tal manera que si sus servicios no corresponden a ese carácter, no deben de ser considerados como de confianza aun cuando se les denomine como tales y el segundo se refiere al concepto de representante del patrón.

Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

1.- Los que tiene función general en la empresa o establecimiento y,

⁵⁶ CABANELLAS. Op cit. Supra (50). P. 358

2.- Los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.⁵⁷

Por otra parte, encontramos al **Patrón**, que es el segundo sujeto de la relación de trabajo. Afirma el maestro Sánchez Alvarado que el Patrón es la persona física o jurídica colectiva, que recibe de otra física, los servicios materiales y/o intelectuales, o de ambos géneros en forma subordinada.⁵⁸

Juan de Pozzo dice que el Patrón, Empleador o Empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio mediante la retribución.⁵⁹

El Jurista Alonso García, manifiesta que el Patrón es toda persona natural o jurídica, que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyo los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.⁶⁰

En la Ley Federal del Trabajo encontramos que el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Al Patrón también se le conoce como: Empleador, Dador de Trabajo, empresario, etc.

⁵⁷ BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 143

⁵⁸ DE BUEN. Op cit. Supra (52). P. 140

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Ibidem. Supra (52). P. 141

También encontramos la figura de los **Representantes del Patrón**, pues como su nombre lo indica, su función consiste en representar ante otros al patrón, estos no son sujetos de la relación de trabajo.⁶¹

El Representante del Patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo.⁶²

Entre las funciones que puede tener el representante del patrón encontramos que puede ser Jefe de Sección, Jefe de Oficina, Dirigir y Vigilar el trabajo que prestan otros, entre muchas mas, claro que estas deben de ser expresas por parte del patrón para su representante y para los trabajadores.

Otra figura mas que aparece es el **Intermediario**, que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten sus servicios a un patrono.

La Intermediación es una actividad innoble dentro de la historia, por que es la acción del comerciante, cuya mercancía es el trabajo del hombre, por no decir que es el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada Plus Valía.⁶³

⁶¹ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 159

⁶² BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 156

⁶³ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 160

Se entiende por Intermediación, la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras, para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo.

El Intermediario es un Mandatario o Gestor o Agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona, por lo que algunas de sus funciones pueden ser; Contratar o intervenir en la contratación de personal.⁶⁴

Los Sujetos de las Relaciones Colectivas de Trabajo son:

- 1.- *Una Colectividad Obrera y,*
- 2.- *Una o Varias Empresas.*

El contenido de esta relación consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habían de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros de la negociación interesada.⁶⁵

Algunos autores manifiestan que para hablar de los sujetos de una relación laboral se tiene que emplear 3 términos principales y son: *Trabajador, Coalición de Trabajadores y Sindicato.*⁶⁶

En la Ley Federal de Trabajo encontramos la definición de estos términos principales y son:

⁶⁴ BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 160, 161.

⁶⁵ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 161

⁶⁶ Idem.

- **Trabajador.**- es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

- **Coalición de Trabajadores.**- es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses.

- **Sindicato.**- es la asociación de trabajadores o patronos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

4.4 OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

La finalidad del Derecho del Trabajo es buscar el respeto a la dignidad del trabajador, donde el objeto primario es que exista el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.⁶⁷

Se establece en la misma Ley Federal del Trabajo, que el objeto de las normas de trabajo, es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El equilibrio tiene dos aspectos:

1.- El Económico, que es respecto a las utilidades y el salario.

2.- El Jurídico, que determina los derechos del trabajador y del patrón.⁶⁸

Al hablar del equilibrio, no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que tiene por fin conseguir el imperio de la Justicia Social, esto es, la unión de dos términos que permiten declarar que el equilibrio entre el trabajador y el capital, es el equilibrio que surge de la justicia social, por lo que se dice que de la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la

⁶⁷ BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 13

⁶⁸ Idem.

economía y el primado de la justicia, sobre lo que se ha llamado las fuerzas Económicas Naturales.⁶⁹

La Justicia Social del Derecho del Trabajo, se plantea en cada momento y especialmente en la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, es el problema de una clase social, el problema de todos los trabajadores; es un deber ser que consiste en las condiciones que deben crearse y asegurarse al hombre.

Se manifiesta que el fin supremo del Derecho del Trabajo es la Justicia Social, ya que todo ordenamiento jurídico tiene como fin la realización de la Justicia.

Al hablar de la Justicia Social, se hace referencia a la armonía que debe de existir en las relaciones Obrero - Patronales, y a la proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones.

La Justicia Social se alcanza mediante los principios de:

A).- De Preeminencia, que consiste en que el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales.

B).- De Dignidad, que consiste en que los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que buscan cumplir por si mismos.

C).- De Vitalidad, que consiste en la conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores.

⁶⁹ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 83

D).- *De libertad*, que consiste en que los trabajadores y los patronos son libres para escoger su ocupación u asociación.

E).- *De Dotación*, que consiste en la posibilidad de que los trabajadores tengan acceso a la propiedad.

F).- *De Igualdad*, que consiste en la equiparación de los trabajadores y patronos en la que son iguales.

G).- *De Desigualdad*, que consiste en hacer una distinción de los patronos y trabajadores y, estas entre sí, en cuanto a lo que son desiguales.

H).- *De Nivelación*, que consiste en que debe haber un equilibrio de las fuerzas de las clases sociales.

I).- *De Producción*, que consiste en que debe haber rendimiento en el trabajo.

J).- *De Protección*, que consiste en la tutela de los trabajadores.

K).- *De Participación*, que consiste en la distribución de los beneficios entre los trabajadores y los patronos.⁷⁰

⁷⁰ Idem.

4.5 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las Características del Derecho del Trabajo pueden ser variantes, esto es de acuerdo a la época y a la situación por la que se encuentra un país o dependiendo del punto de vista de cada autor.

Encontramos como características del derecho del trabajo:

A).- El Derecho del Trabajo es un Derecho de la Clase Trabajadora, porque el derecho del trabajo tiene como objeto el beneficio para los trabajadores, también se habla de que es un derecho de una clase social frente a otra, ya que la finalidad primordial es hacer valer los derechos de los trabajadores.

B).- El Derecho del Trabajo como un Derecho Protector de la Clase Trabajadora, se habla de que es una característica esencial del derecho laboral, pues todas las disposiciones sociales del artículo 123 Constitucional, son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente, alcanzar cierto bienestar social en función niveladora, por lo que se determina que es un derecho proteccionista al coincidir con dicha tesis varios autores.

C).- El Derecho del Trabajo como un Derecho en Expansión, en el sentido de cómo pasa el tiempo el Derecho del trabajo regula más relaciones de trabajo y actividades, esto se ve en su origen y formación, ya que al inicio solo

regulaba a los obreros de las industrias, mas tarde abarcando mas, muchos autores manifiestan que en cualquier momento terminara regulando cualquier clase de relación de trabajo y prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo la de los profesionistas, por lo que no hay limite de expansión para el Derecho del Trabajo.

D). - El Derecho del Trabajo como Mínimo de Garantías Sociales para los Trabajadores, ya que en algunas de las relaciones señaladas por el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, encontramos que cualquier cosa que se solicite por arriba de las prestaciones se deben de dar, TODO, pero por debajo de ellas, NADA. No siempre se da esta característica dentro del Derecho Laboral, pues también existen garantías mínimas a favor del capital, ya que existe un limite en el reparto de utilidades a los trabajadores, por lo que no siempre el Derecho del Trabajo consagra mínimos a favor de los trabajadores.

E). - El Derecho del Trabajo como un Derecho Irrenunciable e Imperativo, estas características se encuentran relacionadas con la función tutelar o protectora de los trabajadores, pues la irrenunciabilidad es el medio del que se vale la legislación para proteger al trabajador pues como se sabe, hay derechos irrenunciables para cualquier trabajador, mientras tanto lo imperativo, se refiere a que no se puede dejar al arbitrio de las partes su observación, ya que existen disposiciones del derecho del trabajo donde las partes no pueden pactar la modificación o el cumplimiento de ellas, por lo que es coactiva la exacta aplicación de las mismas.

F).- La Teoría de que el Derecho del Trabajo es un Derecho Reivindicatorio del Proletariado, se dice que el artículo 123 Constitucional, tiene 2 grandes finalidades; La Primera, expresa en su mensaje y en su texto y, consiste en la protección de los trabajadores y en general al trabajo, esta es la función tutelar del derecho del trabajo; La Segunda, es la mas trascendental, pues no se conforma con la protección o tutela de los trabajadores, sino que se encamina a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica a efecto de que recuperen la plusvalía de los mismos bienes de la producción que fueron originados con la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto integro de sus actividades laborales que solo puede alcanzar socialización al capital. Sabemos que reivindicar quiere decir recuperar lo que a uno le pertenece y por ello, es que el fin mas alto es la característica seria que los trabajadores fueran los dueños y propietarios de los medios de producción y aunque esto es muy difícil, este carácter se pone de manifiesto en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho de formar sindicatos y realizar huelgas, donde la mayoría de autores están de acuerdo con esta característica, en especial el Profesor Trueba Urbina.

G).- El Derecho del Trabajo como un Instrumento de Coordinación y conjugación de los Intereses que se dan en las Empresas, consideradas como Unidades Económico - Sociales, con esta se buscan como finalidades: 1.- Como substancial y primaria, la protección del hombre que trabaja; 2.- Como substanciales, la de carácter individual, consistente en la regulación de las condiciones de trabajo acorde a las necesidades y aspiraciones de los

trabajadores y, 3.- Las de carácter colectivo, que es la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

H). - *El Derecho del Trabajo es un Derecho Unitario Compuesto por Varias Partes*, como sabemos, hay normas e instituciones que pertenecen al Derecho Publico y otras al Derecho Privado, pero como ya se vio, el Derecho del Trabajo a devenido un estatuto unitario, pues son principios que devienen de un mismo fundamento e idéntica finalidad, pero se a presentado la necesidad de una separación de nuestros estatutos en 2 especies:

I.- La Parte Nuclear o Núcleo del Derecho del Trabajo, que es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto al trabajador y se compone;

1.- El Derecho Individual del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

2.- El Derecho regulador del Trabajo, de las mujeres y de los hombres, es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad de sus respectivos casos.

3.- La Declaración de los Derechos Sociales, dice el trabajo y la previsión social, donde esta es un conjunto de principios, normas e instituciones que se ocupan de la educación y capacitación profesional y ocupación de los trabajadores, de proporcionarles habitaciones cómodas e higiénicas, de asegurarles contra las consecuencias de riesgos naturales y sociales susceptibles de privarlos de su capacidad de trabajo y de ganancia.

II.- La Envoltura Protectora del Derecho del Trabajo, que es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigilancia del Derecho del Trabajo y se integra;

1.- De las Autoridades del Trabajo, que son un grupo de autoridades distintas de las restantes autoridades del Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo.

2.- Del Derecho Colectivo, que son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.

3.- Del Derecho Procesal del Trabajo, que son el conjunto de normas y principios que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y fines del Derecho del Trabajo.

I).- El Derecho del Trabajo como un Derecho Inconcluso, porque fue brotando de una manera pausada, sus principios, normas e instituciones, y su formación aun no se ha concluido, tal vez nunca se concluya y, si llegara a concluirse, es porque nacerá un nuevo derecho o sistema.

4.6 BREVE ESTUDIO DE CÓMO SE INTEGRA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como sabemos, todo Derecho tiene un ordenamiento jurídico que lo avala, en donde se encuentra la total regulación del Derecho del Trabajo es la Ley Federal del Trabajo.

La Primera Ley Federal del Trabajo fue expedida el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Agosto del mismo año, se dividía en 11 Títulos y, teóricamente en 685 artículos, siendo totalmente reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado " A ", se fueron realizando algunas reformas sobre el texto original, al paso del tiempo se encontraron bastantes lagunas, por lo que se comenzó a realizar un nuevo proyecto, el cual culminó en el año de 1970.

En la Ley de 1931, se encontraban plasmados los principios fundamentales del artículo 123 Constitucional, en cuanto a los Derechos Mínimos Individuales y los Derechos Sociales de Sindicación y de Huelga que implantaron los Constituyentes de 1917, habiéndose agregado en dicha Ley la contratación colectiva que deriva de aquellos.

La Ley de 1970, perfiló los principios rectores del Derecho del Trabajo y de interpretación de sus normas, basados en la protección y dignificación de los derechos humanos de los trabajadores como elemento esencial y distintivo de

esta rama jurídica, resaltando su Finalidad de Equilibrio y Justicia Social en las relaciones entre los factores de la producción.

La tendencia principal de esta Ley, consistió en su desprendimiento del Derecho Civil, donde prevalece el principio de la autonomía de la voluntad que caracteriza al contrato, proyectado un nuevo derecho que excluye la conceptualización del trabajo como mercancía, en virtud de que a la presentación del servicio le es inherente la condición humana de quien la presta.

Dicha Ley, se encuentra conformada por 1010 artículos nominales, llamados así por tener algunos artículos que se complementan con una serie de letras, para tener una mejor comprensión, por ejemplo, el relativo a la Capacitación y Adiestramiento, inicia con el artículo 153 letra " A " y termina con el mismo artículo 153 pero letra " X ", pero siendo el mismo numeral.

Esta se compone actualmente de 1010 artículos, los cuales se encuentran distribuidos en 16 títulos y por 12 artículos transitorios.

TITULO PRIMERO.

PRINCIPIOS GENERALES, del artículo 1 al 19.

TITULO SEGUNDO. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPITULO I.- Disposiciones generales, del artículo 20 al 34.

CAPITULO II.- Duración de las relaciones de trabajo, del artículo 35 al 41.

CAPITULO III.- Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, del artículo 42 al 45.

CAPITULO IV.- Rescisión de las relaciones de trabajo, del artículo 46 al 52.

CAPITULO V.- Terminación de las relaciones de trabajo, del artículo 53 al 55.

TITULO TERCERO. CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I.- Disposiciones generales, artículos 56 y 57.

CAPITULO II.- Jornada de trabajo, del artículo 58 al 68.

CAPITULO III.- Días de descanso, del artículo 69 al 75.

CAPITULO IV.- Vacaciones, del artículo 76 al 81.

CAPITULO V.- Salario, del artículo 82 al 89.

CAPITULO VI.- Salario mínimo, del artículo 90 al 97.

CAPITULO VII.- Normas protectoras y privilegios del salario, del artículo 98 al 116.

CAPITULO VIII.- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, del artículo 117 al 131.

TITULO CUARTO. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES

CAPITULO I.- Obligaciones de los patrones, artículos 132 y 133.

CAPITULO II.- Obligaciones de los trabajadores, artículos 134 y 135.

CAPITULO III.- Habitaciones para los trabajadores, del articulo 136 al 153.

CAPITULO III BIS.- De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, del articulo 153 - A al 153 - X.

CAPITULO IV.- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, del articulo 154 al 162.

CAPITULO V.- Invenciones de los trabajadores, articulo 163.

TITULO QUINTO.

TRABAJO DE LAS MUJERES, del articulo 164 al 172.

TITULO QUINTO BIS.

TRABAJO DE LOS MENORES, del articulo 173 al 180.

TITULO SEXTO. TRABAJOS ESPECIALES

CAPITULO I.- Disposiciones generales, articulo 181.

CAPITULO II.- Trabajadores de confianza, del articulo 182 al 186.

CAPITULO III.- Trabajadores de los buques, del articulo 187 al 214.

CAPITULO IV.- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, del articulo 215 al 245.

CAPITULO V.- Trabajo ferrocarrilero, del articulo 246 al 255.

CAPITULO VI.- Trabajo de autotransportes, del articulo 256 al 264.

CAPITULO VII.- Trabajo de maniobras de servicio publico en zonas bajo jurisdicción federal, del articulo 265 al 278.

CAPITULO VIII.- Trabajadores del campo, del articulo 279 al 284.

CAPITULO IX.- Agentes de comercio y otros semejantes, del articulo 285 al 291.

CAPITULO X.- Deportistas profesionales, del articulo 292 al 303.

CAPITULO XI.- Trabajadores actores y músicos, del articulo 304 al 310.

CAPITULO XII.- Trabajo a domicilio, del articulo 311 al 330.

CAPITULO XIII.- Trabajadores domésticos, del articulo 331 al 343.

CAPITULO XIV.- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, del articulo 344 al 350.

CAPITULO XV.- Industria familiar, del articulo 351 al 353.

CAPITULO XVI.- Trabajos médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, del articulo 353 - " A " al 353 - " I ".

CAPITULO XVII.- Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, del articulo 353 - " J " al 353 - " U ".

TITULO SEPTIMO. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPITULO I.- Coaliciones, artículos 354 y 355.

CAPITULO II.- Sindicatos, federaciones y confederaciones, del articulo 356 al 385.

CAPITULO III.- Contrato colectivo de trabajo, del articulo 386 al 403.

CAPITULO IV.- Contrato - Ley, del articulo 404 al 421.

CAPITULO V.- Reglamento interior de trabajo, del articulo 422 al 425.

CAPITULO VI.- Modificación colectiva de las condiciones de trabajo, artículo 426.

CAPITULO VII.- Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, del artículo 427 al 432.

CAPITULO VIII.- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, del artículo 433 al 439.

TITULO OCTAVO. HUELGAS

CAPITULO I.- Disposiciones generales, del artículo 440 al 449.

CAPITULO II.- Objetivos y procedimientos de huelga, del artículo 450 al 471.

TITULO NOVENO.

RIESGOS DE TRABAJO, del artículo 472 al 515.

TITULO DÉCIMO.

PRESCRIPCIÓN, del artículo 516 al 522.

TITULO ONCE. AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

CAPITULO I.- Disposiciones generales, del artículo 523 al 526.

CAPITULO II.- Competencia constitucional de las autoridades del trabajo, del artículo 527 al 529.

CAPITULO III.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo, del artículo 530 al 536.

CAPITULO IV.- Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, del artículo 537 al 539 - " F ".

CAPITULO V.- Inspección del trabajo, del artículo 540 al 550.

CAPITULO VI.- Comisión Nacional de los salarios mínimos, del artículo 551 al 563.

CAPITULO VII.- Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, del artículo 564 al 569.

CAPITULO VIII.- Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, del artículo 570 al 574.

CAPITULO IX.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, del artículo 575 al 590.

CAPITULO X.- Juntas Federales de Conciliación, del artículo 591 al 600.

CAPITULO XI.- Juntas Locales de Conciliación, del artículo 601 al 603.

CAPITULO XII.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, del artículo 604 al 620.

CAPITULO XIII.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, del artículo 621 al 624.

TITULO DOCE.

PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, del artículo 625 al 647.

TITULO TRECE. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

CAPITULO I.- Representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, del articulo 648 al 675.

CAPITULO II.- Representantes de los trabajadores y de los patrones en la comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas, del articulo 676 al 682 - " A ".

CAPITULO III.- Representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, artículos 683 y 684.

TITULO CATORCE. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPITULO I.- Principios procesales, del articulo 685 al 688.

CAPITULO II.- De la capacidad y personalidad, del articulo 689 al 697.

CAPITULO III.- De las competencias, del articulo 698 al 706.

CAPITULO IV.- De los impedimentos y excusas, del articulo 707 al 711.

CAPITULO V.- De la actuación de las Juntas, del articulo 712 al 732.

CAPITULO VI.- De los términos procesales, del articulo 733 al 738.

CAPITULO VII.- De las notificaciones, del articulo 739 al 752.

CAPITULO VIII.- De los exhortos y despachos, del articulo 753 al 760.

CAPITULO IX.- De los incidentes, del articulo 761 al 765.

CAPITULO X.- De la acumulación, del articulo 766 al 770.

CAPITULO XI.- De la continuación del proceso y la caducidad, del artículo 771 al 775.

CAPITULO XII.- De las pruebas;

Sección Primera. Reglas generales, del artículo 776 al 785.

Sección Segunda. De la confesional, del artículo 786 al 794.

Sección Tercera. De las documentales, del artículo 795 al 812.

Sección Cuarta. De la testimonial, del artículo 813 al 820.

Sección Quinta. De la pericial, del artículo 821 al 826.

Sección Sexta. De la inspección, del artículo 827 al 829.

Sección Séptima. De la presunción, del artículo 830 al 834.

Sección Octava. De la instrumental. artículos 835 y 836.

CAPITULO XIII.- De las resoluciones laborales, del artículo 837 al 848.

CAPITULO XIV.- De la revisión de los actos de ejecución, del artículo 849 al 856.

CAPITULO XV.- De las providencias cautelares, del artículo 857 al 864.

CAPITULO XVI.- Procedimientos ante las Juntas de Conciliación, del artículo 865 al 869.

CAPITULO XVII.- Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del artículo 870 al 891.

CAPITULO XVIII.- De los procedimientos especiales, del artículo 892 al 899.

CAPITULO XIX.- Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, del artículo 900 al 919.

CAPITULO XX.- Procedimiento de huelga, del artículo 920 al 938.

TITULO QUINCE. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

CAPITULO I.-

Sección Primera.- Disposiciones generales, del artículo 939 al 949.

Sección Segunda.- Del procedimiento de embargo, del artículo 950 al 966.

Sección Tercera.- Remates, del artículo 967 al 975.

CAPITULO II.- Procedimientos de las tercerías y preferencias de crédito;

Sección Primera.- De las tercerías, del artículo 976 al 978.

Sección Segunda.- De la preferencia de créditos, del artículo 979 al 981.

CAPITULO III.- Procedimientos paraprocesales o voluntarios, del artículo 982 al 991.

TITULO DIECISÉIS.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES, del artículo 992 al 1010.

12 ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

La Ley Federal del Trabajo, al correr de los años, independientemente de sus reformas, ya no es la misma ley, porque las cambiantes realidades económicas y sociales le han estado imprimiendo un nuevo sentido y alcance a través de la interpretación jurisdiccional, de la doctrina y de la práctica.

CAPITULO 5. RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL DERECHO
CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

5.1 RELACIÓN JURÍDICA EXISTENTE ENTRE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

110

5.1 RELACIÓN JURÍDICA EXISTENTE ENTRE EL DERECHO CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo no obstante su plena autonomía se vincula en sus justas dimensiones con otras ramas jurídicas, pues de una u otra forma se relacionan los ordenamientos legales.

Lo mismo sucede con el Derecho Constitucional, ya que la relación que suele existir entre los ordenamientos legales es para llevar una justa aplicación de las normas a un caso concreto.

El Derecho del Trabajo es una rama que parte del reconocimiento en que la sociedad y en el Estado existen personas que están desprotegidas o marginadas, en virtud de ello, el Estado de Derecho las tutela para contrarrestar las diferencias de carácter económico.

En este caso encontramos una relación jurídica con nuestra Carta Magna, pues esta contiene un mínimo de garantías sociales a favor de la clase trabajadora y alguna garantía a favor de la clase empresarial, por lo que se le puede denominar como un punto de arranque.

Dentro del artículo 123 Constitucional, encontramos algunos principios pioneros en materia Constitucional del trabajo, tales como la igualdad de trabajo, la

jornada mínima de trabajo, el Derecho de Huelga para equilibrar los factores de producción y el reparto de utilidades.⁷¹

Entre el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo, existe una íntima vinculación, pues la segunda es un género que se integra con dos especies de garantías; las específicas de la clase trabajadora como unidad, asociación profesional, derecho de huelga, contrato colectivo, etc., y las que corresponden propiamente al trabajador como ser humano.⁷²

Nuestro régimen Constitucional contiene diversos principios laborales que son desarrollados por la Ley de la materia.

El Derecho Constitucional se relaciona con el Derecho del Trabajo, por tener ambas la finalidad de:

- 1.- Proclamación de la Libertad de Trabajo.
- 2.- Fijación de Cláusulas Laborales.
- 3.- Libertad de Asociación Profesional.
- 4.- Derecho de Huelga.⁷³

⁷¹ QUIROZ. Op cit. Supra (31). P. 23

⁷² DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 246

⁷³ CABANELLAS. Op cit. Supra (50). P. 491 - 492

CAPITULO 6. CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

6.1	SUSPENSIÓN	113
6.2	TERMINACIÓN	117
6.3	RESCISIÓN	120
6.3.1	CONCEPTO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	121
6.3.2	SUJETOS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	124
6.3.3	CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	125
6.3.4	CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO	128
6.4	EL AVISO RESCISORIO	137
6.5	INTERVENCIÓN DE LA JUNTA CORRESPONDIENTE EN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	141

6.1 SUSPENSIÓN

Lo característico de la Suspensión de la relación de trabajo, radica en el cese de la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón. Esto es una regla general susceptible de aceptar variaciones diversas.

Alberto J. Carro Igelno, dice que la suspensión es el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la Ley o estipuladas por contrato.⁷⁴

José V. Soria, señala que la suspensión es una situación anormal, por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.⁷⁵

La Suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus afectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.⁷⁶

⁷⁴ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 247

⁷⁵ Idem.

⁷⁶ Ibidem. Supra (45). P. 234

La Institución, Suspensión de la Relación Individual de Trabajo, es el conjunto de normas que señala las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y, de los efectos que se producen.

La Suspensión parte de la estabilidad en el empleo; protege al trabajador, al permitirle que pueda regresar a laborar. Durante la suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso para vacaciones o para generar antigüedad.

Las Causas de Suspensión de las Relaciones de Trabajo, son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su servicios o trabajo y lo liberan de responsabilidad.⁷⁷

Las causas de suspensión de las relaciones de trabajo son:

1.- Involuntarias, en la que encontramos;

1.1 Fortuitas, que son: por enfermedad general, por riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad.

1.2 Por cumplimiento de obligaciones legales, que son: servicio de filas, o sea, Guardia Nacional y designación de un trabajador como Representante ante un Organismo Tripartita.

1.3 Por cumplimiento de deberes Políticos - Sociales, que son: jurados y cargos consejiles.

⁷⁷ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 234

2.- Imputables al trabajador, en la que encontramos;

2.1 La falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio.

2.2 Castigo reglamentario.

3.- Voluntarias, en las que encontramos;

3.1 Causas previstas en el contrato individual.

3.2 Causas previstas en el contrato colectivo.

3.3 Causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo, como la licencia del trabajador.

3.4 El desempeño de puestos de elección popular.

4.- Huelga.⁷⁸

No obstante la misma Ley Federal del Trabajo nos establece en su artículo 42, las Causas de Suspensión temporal de las Obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

Dichas causas de suspensión son:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

⁷⁸ DE BUEN. Op cit. Supra (52). P. 565

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 Constitucional, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de la empresa y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

6.2 TERMINACIÓN

El Termino es un momento en que un acto jurídico debe de comenzar a producir o deja de comenzar a producir sus efectos característicos, en algunos casos también denominado Plazo.⁷⁹

Al igual que la rescisión, la Terminación es una forma diversa de extinguir definitivamente la relación de trabajo.

La Terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, la cual se impone a la relación jurídica

La Terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores y de los patrones, las cuales hacen imposible su continuación.⁸⁰

La Terminación de la Relación de Trabajo es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, lo que significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas aquellas obligaciones secundarias que hayan surgido por la relación de trabajo.⁸¹

⁷⁹ PINA. Op cit. Supra (2). P. 456

⁸⁰ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 242

⁸¹ DE BUEN. Op cit. Supra (52). P. 596 - 597

La Terminación puede obedecer a varias causas, algunas previsibles y otras naturales, por lo que tiene los siguientes elementos:

A).- La existencia de una causa específicamente determinada en la Ley Federal del Trabajo. En el artículo 53 precisa los motivos para la terminación individual y en el artículo 434, las causas de terminación colectiva.

B).- No existe sujeto responsable a que pueda imputársele la causa.⁸²

Como ya quedo anotado, la terminación procede cuando no hay sujeto al que imputar la causa; esto es, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación laboral.

Los supuestos de terminación son:

1.- El mutuo consentimiento de las partes; que ambas partes, patrón y trabajador sean acordes para dar fin a la relación de trabajo.

2.- La muerte del trabajador; extingue la relación, esto es porque uno de los elementos de la definición de trabajador, es que debe de prestar sus servicios en forma o con carácter personal, esto es intransferible, por lo que no es posible que alguien mas continúe la relación.

3.- La terminación de la obra, vencimiento del termino o inversión del capital; los dos primeros supuestos quedan acorde a la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado, así que en el momento en el que termine la obra o

⁸² BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 214

venza el termino, salvo que los trabajadores inconclusos obliguen a continuar la labor por el tiempo indispensable, dan fin a la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

4.- La incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; aplicando los principios de interpretación, la relación primero se suspende hasta que la Ley del Seguro Social concediera pensión de inhabilitación al trabajador, en ese momento el patrón podrá dar por terminada la relación, realizando la correspondencia indemnización, y

5.- Los casos que refiere el artículo 434; consigna de manera absurda las causas de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.⁸³

⁸³ Idem.

6.3 RESCISIÓN

La Rescisión es un procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratante o a sus acreedores.⁸⁴

La relación de trabajo puede cesar definitivamente por rescisión. Algunos autores prefieren hablar de Disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo, y en virtud de que la rescisión pone fin definitivamente a la relación de trabajo, lo mas acertado seria llamarle "extinción".⁸⁵

La Rescisión de la relación de trabajo que contempla la Ley Federal del Trabajo, esta bajo 2 aspectos:

A). - Que existe una causa concreta establecida por la Ley, así que solo cuando se tipifique la conducta debidamente descrita en la Ley, se podrá realizar la rescisión.

B). - Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo, por lo que en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable.

⁸⁴ PINA. Op cit. Supra (2). P. 426

⁸⁵ BRISEÑO. Op cit. Supra (48). P. 214

La Rescisión puede ser: 1.- Por causa del Trabajador.

2.- Por causa del Patrón.

La Rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones.⁸⁶

En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión, el Acto, a virtud del cual, uno de sus sujetos de la relación laboral da por terminada esta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.⁸⁷

Debemos de precisar que la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales de trabajo, pues la Ley no señala nada respecto a las relaciones colectivas de trabajo.

6.3.1 CONCEPTO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En la actualidad existe la confusión entre algunos términos utilizados en el Derecho; en algunas ocasiones se ha llegado a considerar como sinónimos y sin embargo son totalmente distintos.

⁸⁶ DE LA CUEVA. Op cit Supra (45). P. 241

⁸⁷ DE BUEN LOZANO. Op cit. Supra (52). P. 593

En nuestra materia encontramos la confusión entre los términos de Despido y Rescisión, situación en la que se han encontrado grandes juristas al suponer a la rescisión como un despido y al despido como una rescisión, pero al ver la legislación de la materia, se manifiesta que lo correcto es Rescisión.

El Jurista Mario de la Cueva, señala que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones.⁸⁸

El Profesor Trueba Urbina, afirma que la rescisión es la que hace valer el patrón y el retiro lo hace valer el trabajador.

Se puede manifestar que la Rescisión de la Relación del trabajo, es la disolución de la relación de trabajo, decretada por el patrón o el trabajador, con base a una disposición legal, cuando se incumple gravemente una obligación.

Queda claro que la causal que se invoque, debe de ser considerada como grave por Disposición Legal o por Autoridad Laboral.

La Rescisión es un acto unilateral, dado que el patrón o el trabajador pueden ejercer o no, este derecho.

Aunque en el caso de una causal rescisoria imputable al patrón, no termina por si sola la relación de trabajo, porque queda supeditada a la confirmación de su validez por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

⁸⁸ DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 141

La Ley Federal del Trabajo solo opera la rescisión en caso de relaciones individuales, pues no existe ninguna disposición jurídica que pudiera aplicarse a las relaciones colectivas de trabajo.

La Rescisión se da por una causa grave y con base en esta, el patrón o el trabajador podrá hacer valer su derecho rescisorio, sin incurrir en responsabilidad, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo. En el Artículo 40 de dicho ordenamiento, brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo puede decidir la rescisión, ya que uno u otro, puede incurrir en incumplimiento de las obligaciones de la relación.

Por lo que la causal rescisoria se convierte en el elemento esencial de la relación de trabajo, que si no llega a presentarse dicho elemento, no se podrá dar la rescisión.

Por lo anterior se dice que la Rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones.

La Rescisión es el resultado de un hecho o la realización de un ataque por parte del patrón o del trabajador, y que por dicha conducta o hecho considerado como grave por la Ley Federal del Trabajo o por una Autoridad Laboral.

6.3.2 SUJETOS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Como ya quedo estipulado en puntos anteriores, la relación de trabajo es bilateral, pues esta depende del entendimiento de la libre voluntad de dos personas y que con ella surgen derechos y obligaciones para ambas.

Estas dos personas de las que se habla son; El Trabajador y El Patrón, cuyas voluntades deberán de ser equilibradas para llevar una buena relación de trabajo.

Los sujetos que intervienen de manera directa en la rescisión de la relación de trabajo son el trabajador y el patrón, pues basta que uno de ellos incumpla en sus obligaciones para que la rescisión se realice.

El Sujeto que de manera indirecta llega a intervenir son las Autoridades del Trabajo, o sea, las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, estas dependiendo del conflicto, rama o industria en la que se suscite la rescisión, pues depende de eso para determinar que autoridad es competente para intervenir.

Como se manifestó, la rescisión de relación de trabajo imputable al patrón, no basta con el incumplimiento de una obligación por parte del trabajador para dar por rescindida la relación, sino que esta quedara supedita a lo que decida la autoridad que conozca del conflicto, la cual será quien definirá si se da la rescisión imputable al patrón.

SUJETOS QUE INTERVINEN EN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

1.- DIRECTA:

A).- TRABAJADOR

B).- PATRÓN

2.- INDIRECTA:

A).- AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE

6.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las características rescisorias son los rasgos que tiene la rescisión de la relación de trabajo, en las que se encuentran las siguientes:

1. - Es un Acto Unilateral, porque puede llevarse a cabo por el patrón o por el trabajador.

2. - Es un Acto Formal, solo cuando el patrón rescinde la relación, debe de dar aviso por escrito al trabajador y si este se negare a recibirlo, lo deberá de presentar a la Junta competente, para que esta le notifique al trabajador.

3. - Es Personal, porque solo afecta a quien dio motivo a la causal rescisoria.

- 4.- *La causal rescisoria debe estar reglamentada por la Ley Federal del Trabajo o que esta sea considerada como grave por la Autoridad Laboral competente.*
- 5.- *La Causal rescisoria puede ser imputable al patrón o al trabajador.*
- 6.- *La Rescisión trae como consecuencia la ruptura de la relación de trabajo.*
- 7.- *La Rescisión de nuestra legislación, solo reglamente las relaciones individuales y no las colectivas.*
- 8.- *La Rescisión es una excepción al principio de estabilidad en el trabajo.*
- 9.- *La Rescisión imputable al trabajador, el patrón tiene la posibilidad de separar a un trabajador que ha incurrido en alguna causal de rescisión, sobre todo si causa problemas en la empresa.*
- 10.- *La Rescisión es una disposición legal que así como autoriza al patrón a disolver la relación de trabajo, también lo limita a que solo podrá separar al trabajador por una causal de rescisión.*
- 11.- *La Rescisión imputable al patrón y decretada por la Autoridad Laboral, impone a aquel la obligación de liquidar al trabajador en términos de lo dispuesto por la Ley federal del Trabajo.*

12.- La Rescisión imputable al trabajador, el patrón queda exento de pagarle los 3 meses de indemnización Constitucional y de los 20 días por año.

13.- Las Causales de Rescisión para que tengan validez, deben hacerse valer dentro de los 30 días que marca la Ley Federal del Trabajo, dándose dentro de estos días la presentación de la demanda, cuando la rescisión sea imputable al patrón y al separar al trabajador de la fuente de trabajo por causa imputable al trabajador.

14.- El Trabajador rescinde por vía de acción y el patrón por vía de excepción o viceversa en materia procesal, toda vez que el patrón también podrá demandar al trabajador y este último ante tal proceder se opondrá por vía excepción.

15.- La Rescisión imputable al patrón no impone formalidades al trabajador, con esto dicho trabajador solo se concreta a separarse del trabajo y a presentar su demanda ante la Junta respectiva.

16.- Las Causales de rescisión están establecidas en forma numerativa pero no limitativa, es decir, no se contemplan todas por la aplicación de la analogía, en otras palabras, independientemente de las señaladas en forma taxativas por el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, también se establecen las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, a lo que al trabajador se refiere.⁸⁹

⁸⁹ DE BUEN. Op cit. Supra (52). P. 595

6.3.4 CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En el presente apartado conoceremos las causas de rescisión, tanto de las imputables al trabajador como de las imputables al patrón.

Se sabe que cualquier contrato, de cualquier naturaleza, por cualquiera que sea el tiempo señalado, puede ser objeto de rescisión, ya sea cuando exista una causa concreta establecida por la Ley, pues esta no se deja a la libertad de las partes ni a la contratación, sino al señalamiento de la causa o cuando la causa o motivo de la rescisión sea imputable a algunos de los sujetos de la relación de trabajo, con lo que se establece que el trabajador puede ser el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias para el patrón, de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo; o bien, que el patrón por su conducta sea quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador, señalado en el artículo 51 de la Ley en comento.

Las Causas de Rescisión Sin Responsabilidad para el Patrón son:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con Certificados Falsos o Referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador; con el engaño se refiere a que se presente documentos o referencias falsas, si el patrón se da cuenta de que el trabajador no tiene aptitudes para cumplir con el desempeño de su trabajo, por ser falsa la información proporcionada a este, es causa inmediata de rescisión.

2.- *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 medio provocación o que obre en defensa propia; esta se debe de dar durante la jornada de trabajo, tomando en cuenta la excepción de que sea en defensa propia o refiriendo a la provocación.*

3.- *Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajador; para que esta opere, es necesario que se altere la disciplina, o sea, que sean violadas las normas del buen funcionamiento de la empresa o establecimiento, por lo que no basta el solo acto en contra del compañero.*

4.- *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 se considera como una medida de protección para el patrón, ya que el trabajador que se encuentre fuera de servicio y cometa alguno de los actos señalados contra las personas mencionadas, podrá ser rescindido, siempre y cuando el patrón demuestre que va hacer imposible llevar la relación de trabajo.*

5.- *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 relaciones con el*

trabajo; es este caso es determinante la intencionalidad del sujeto activo de cometer la conducta, si no existe relación entre el querer y el hacer, la intención no se puede configurar.

6.- Ocasionar el trabajador 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; esta causa puede operar por las siguientes circunstancias: A).- Que los daños sean graves, lo que presenta la dificultad de la calificación de la gravedad del daño; B).- Que exista negligencia, o sea, falta de atención o cuidado para el desempeño de la actividad y C).- Que la negligencia sea la única causa de perjuicio, de lo que resulta que si el patrón pudo haberlo evitado, tomando las precauciones debidas y oportunas, la negligencia no será la única causa y no opera esta causa.

7.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; en este el termino es tan amplio, que no se requiere la existencia de dolo, ni de negligencia, basta que opere la imprudencia o el descuido inexcusable, lo que da como resultado que se ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas para que opere la rescisión.

8.- Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; esta también es una causa de gran amplitud, sabemos que lo inhumano, es lo que va en contra de la moral, misma que se integra por normas de conductas íntimas del individuo y que puedan ampliarse al uso o la costumbre,

por lo que de manera absurda se puede considerar como inmoral, cualquier conducta que no atienda las normas elementales de la cortesía.

9.- Revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa; en este caso no basta que el trabajador revele los datos, si no que da la obligación al patrón de demostrar la existencia del perjuicio.

10.- Tener el trabajador, mas de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; en la presente queda claro que deben de ser 3 faltas, esto en una jornada discontinua, el trabajador que tenga 3 faltas y media, puede ser sujeto de rescisión, se habla de un periodo de 30 días y no de 1 mes, por lo que el computo de los términos se deben de contar los 30 días a partir de la primera falta.

11.- Desobedecer el trabajador, al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; en la presenta causa se ven serios inconvenientes para entender el termino " trabajo contratado ", por lo que un cambio de adscripción de un trabajador se puede considerar dentro del trabajo contratado.

12.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; en el presente caso es tarea difícil demostrar que el trabajador se niega a usar objetos de protección durante la jornada de trabajo, por que no hay existencia de una negativa tácita.

13.- Concurrir el trabajador sus labores es estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciare su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; al llegar el trabajador en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, es bajo el riesgo del patrón admitirlo, y solo es valido el uso de algún narcótico o droga por prescripción médica, siempre que el trabajador lo acredite antes de iniciar su servicio.

14.- La Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; esta se considera en realidad una causa de terminación de la relación de trabajo, pues cuando hay prisión preventiva, se da una suspensión, pero en el caso de una pena condenatoria, se termina la relación, pues le será imposible continuar con la relación de trabajo.

15.- Las Análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere; en este apartado entran todas aquellas causas que el patrón considere graves, por lo que es imposible que continúe la relación de trabajo.

Podemos considerar que las causas no son limitativas, sino anunciativas. En los numerales 2, 3 y 4, se percibe la gran amplitud que tiene el patrón para proceder a la rescisión. La falta de probidad u honradez, son conceptos amplísimos. Se sabe que al hablar de Probidad se refiere a la conducta, por lo

que cuando se dice que la conducta es proba, se habla de una conducta recta, honesta en el sentido mas amplio de la palabra, así que la falta de probidad u honradez, implica la falta de rectitud en el actuar del trabajador, en el desempeño de su trabajo y en su actitud frente al patrón.

La gran amplitud que tienen las causas de rescisión, el patrón puede ejercitar y acreditar alguna de las ambiguas que estable la Ley Federal del Trabajo y por la existencia de la confusión de los términos, por lo subjetivo, por la analogía, la Ley no limita, ni permite tipificar la conducta en moldes preestablecidos. Nuestro sistema se transforma, de limitativo o Protector, en Anunciativo.

En el mismo articulo, encontramos que el patrón debe de dar aviso por escrito, la fecha y la causa o causas por las cuales se rescinde de la relación de trabajo, dejando muy claro que se debe de hacer del conocimiento del trabajador, y en caso de que se negare a recibirlo, el patrón en un termino de 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la Junta competente, para que esta realice la notificación respectiva, proporcionando el patrón el domicilio registrado del trabajador. Establece que el patrón que no de aviso al trabajador o a la Junta competente de la causa de rescisión, por si solo bastara para considerar que se trata de un despido injustificado.

Ahora analizaremos las Causas de Rescisión Sin Responsabilidad para el Trabajador:

1.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador; se da esta causa cuando al trabajador, el patrón le ofrece una serie de condiciones únicas y especiales para que le preste sus servicios y que al momento de que el trabajador inicia a prestarlos, el patrón no cumple con lo prometido u ofrecido.

2.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; en este caso, la conducta se establece dentro o fuera de la empresa o establecimiento, donde además del patrón, se configuran en la causa otras personas como familiares, personal directivo o administrativo, donde no basta que el trabajador sea el ofendido, sino también su cónyuge, padres, hijos y hermanos, con esto el trabajador puede rescindir.

3.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; al igual que la fracción anterior, donde el trabajador tiene que demostrar que será imposible continuar con la relación de trabajo para que opere de manera inmediata.

4.- Reducir el patrón el salario al trabajador; se sabe que el salario es una contraprestación inmediata que el patrón debe otorgar, por lo que cualquier variación que tienda a reducir lo pactado a recibir, es causa inmediata de rescisión.

5.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrados; en esta basta que se de una variación de tiempo y lugar pactado para recibir el salario, causara un serio perjuicio al patrón y el trabajador podrá rescindir de la relación.

6.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; esta opera cuando el patrón de forma maliciosa, o sea, con la intención de producir el daño, destruye las herramientas que le otorgo al trabajador, buscando una forma de que no cumpla con su trabajo y pueda recibir de sus servicios, en donde para el trabajador será un serio problema demostrar el daño causado, quien es el responsable del daño y la intención de quien ha originado el daño.

7.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; esta se basa a las condiciones higiénicas en la que se encuentra la empresa, pues el patrón tiene la obligación de otorgar medidas adecuada de seguridad e higiene, para que no sufra ni un riesgo el trabajador, por lo que a faltas de estas, el trabajador podrá rescindir de la relación.

8.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el; esta se basa en la condición subjetiva del patrón, ya sea que por imprudencia o descuido inexcusable se vea en peligro la integridad del trabajador, por lo que este de manera inmediata podrá rescindir de la relación.

9.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajador se refiere; este principio supone todas aquellas causas que el trabajador considere graves y que harán imposible continuar con la relación de trabajo.

En estas causas, el trabajador será encargado de encuadrar la conducta del patrón, para poder preparar sus elementos de prueba y decidir la conveniencia de rescindir de la relación, teniendo un término de 30 días contados a partir del día siguiente a aquel en que se dé la causa.

El trabajador deberá de notificar al patrón por escrito, solicitando que le firme de recibido en la copia, por conducto de la Inspección del Trabajo o presentado de manera inmediata y notificando por este conducto al patrón de la rescisión, de no hacerlo, el patrón podrá considerar como injustificada su ausencia al trabajo y alegar, con razón que la falta del trabajador le ocasiona perjuicio, por lo que busca rescindir de la relación de trabajo.

6.4 AVISO RESCISORIO

Una vez que ya fue analizada la rescisión de la relación de trabajo, tanto sin responsabilidad para el trabajador como para el patrón, se puede afirmar que la Ley Federal del Trabajo plasma de manera clara y concisa en que momentos o en que casos se debe disolver la relación de trabajo, aun cuando exista la fuente de trabajo de esta, sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad.

Respecto a las causas en que el patrón pueda rescindir sin responsabilidad, existen aspectos que deben ser analizados detenidamente, para que puedan ser comprendidos y en dado caso tengan una debida aplicación, el caso específico es el del artículo 47, fracción XV, párrafo 4 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que literalmente dice:

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

Comencemos con saber que significa la palabra Aviso, la cual desde un punto de vista gramatical denota varios significados como:

Aviso: noticia dada a alguno; Indicio; Anuncio; Advertencia; Consejo; Atención; Prudencia; Andar o Estar uno sobre a y, Estar prevenido.⁹⁰

Al encontrar un sin numero de conceptos, tomaremos para nuestro estudio la que parece ser la mas adecuada y es: Aviso, noticia dada a alguien.

⁹⁰ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. 2º ed. Ed. Zamora. Colombia. 2001. P. 158

El término de Aviso Rescisorio será: Noticia por la cual el patrón hace del conocimiento del trabajador, que desde ese momento deja de prestar sus servicios en la fuente de trabajo, por haber incurrido en alguna de las causas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Se señala que dicho aviso debe de ser por escrito, conteniendo la fecha y causa de rescisión, para poder hacerlo del conocimiento del trabajador o de la Junta, a este último se realizara cuando el primero se allá negado a recibirlo.

Del derecho que tiene el patrón para rescindir de la relación de trabajo, nace la obligación de dar el aviso al trabajador, en forma personal y escrita o por medio de la Junta, y como toda obligación en caso de ser incumplida, trae consecuencias, por lo que el patrón al no cumplir con el aviso respectivo, dicha omisión le va a originar consecuencias jurídicas frente a las cuales esta forzado el patrón a responder, en virtud de que dicha rescisión se considerara como injustificado.

La disposición que precisa la obligación del patrón a dar el aviso, no determina cual es la intención que tiene el legislador al crearla.

Por un lado, se puede decir que es una medida jurídica, de carácter social, que evitara actitudes unilaterales, arbitrarias y en algunos casos, caprichos por parte de los patronos que se encontraban fuera del ámbito legal de las

garantías que tutelan a los trabajadores, pues los dejaban en un estado de indefensión, por lo que el Aviso Rescisorio es una limitante que obliga al patrón a justificar la rescisión, para que actúe dentro del marco de legalidad y justicia.

Por lo que respecta al trabajador es básicamente para que tenga conocimiento del motivo de la rescisión.

Como se puede apreciar, el Aviso Rescisorio es un medio de protección para la clase trabajadora y en parte para el sector patronal, en virtud de que si el patrón invoca adecuadamente las causales en que efectivamente haya incurrido el trabajador, podrá rescindir de la relación sin riesgo de que esto le pueda traer consecuencias jurídicas posteriores, pues si el trabajador trata de demandar una rescisión injustificada, esta no procederá.

El Aviso Rescisorio tiene la finalidad de evitar conflictos presentes y futuros que lesionen las garantías de los trabajadores y de los patronos, que puedan poner en peligro la integridad económica del trabajador y el buen desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento (patrón).

Por ser el Aviso Rescisorio una formalidad de reciente innovación, muy pocos conocen sus alcances, incluso la misma ley no precisa sus consecuencias y para

algunos o para la mayoría de los litigantes, esto es solo una " formalidad ", la cual lejos de asesor y de dar protección legal al patrón o al trabajador, solo consiguen que esta formalidad de dar aviso no cumpla con los requisitos legales y del mismo, la mayoría de las veces ni siquiera se da cuenta el trabajador de que se le debe de entregar, pues si el patrón no lo hace personalmente, este puede solicitar a la junta correspondiente que lo auxilie en la entrega, aunque la ley señale que la entrega del aviso es de manera obligatoria esta casi nunca se realiza.

6.5 INTERVENCIÓN DE LA JUNTA CORRESPONDIENTE ANTE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las Autoridades del Trabajo que contempla la Ley Federal del Trabajo son las competentes para aplicar las normas del trabajo, dichas Autoridades se encuentran numeradas en el artículo 523 del mismo ordenamiento.

El artículo en comento dice: La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- al Servicio Nacional del Empleo, capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del trabajo;
- VII.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y,
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

A cada Autoridad la misma Ley le señala atribuciones y competencia.

Dependiendo de la naturaleza del conflicto, de la rama o industria de la que se trate, tendrá conocimiento la autoridad correspondiente, ya que el artículo 527 señala la competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, el cual dice: La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I.- Ramas Industriales;

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ellos;

17.- Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envase de vidrio y,

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

1.- Aquellas que sean Administradas en forma Directa o Descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un Contrato o Concesión Federal y las Industrias que les sean conexas y,

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en Zonas Federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la Zona económica exclusiva de la Nación.

Las Juntas son Autoridades Jurisdiccionales y de acuerdo a la jurisdicción que tengan, podrán ser competentes para conocer del conflicto.

El Jurista Alvarez del Castillo estima que la precisión de los efectos del Aviso es un acierto, pero que no esta de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las Juntas para auxiliar al Patrón en la notificación de la rescisión,

estimando con esto una carga que se impone a las Juntas se traerá consigo entorpecimiento en sus funciones normales.⁹¹

En cuanto a lo que comenta como carga de trabajo para las Juntas no sé esta de acuerdo, ya que no se puede considerar como tal, pues esta obligación emana de un precepto legal y en las funciones que tienen las Juntas, se encuentra la de coadyuvar a la Clase Patronal en el desempeño de dar el Aviso al Trabajador de la rescisión, dando así cumplimiento a la obligación que tiene patrón para poder hacer valer su derecho sin incurrir en responsabilidades jurídicas.

La Junta de Conciliación y Arbitraje competente, se debe de limitar a reconocer a la justificación de la rescisión una vez comprobado el hecho generador, ya que es esta quien considerara si los requisitos señalados han sido cubiertos por el patrón para poder determinar la rescisión ejercitada.⁹²

⁹¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Otro. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 68° ed. Ed. Porrúa. México. 1992. P. 48

⁹² DE LA CUEVA. Op cit. Supra (45). P. 249

CONCLUSIONES

" LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS EFECTOS POR LA NO ENTREGA DEL AVISO DE RESCISIÓN "

Como se ha venido estudiando, la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se obliga al Patrón a entregar al Trabajador por escrito la causa o causas del por el cual o cuales quiere rescindir de la relación de trabajo, la cual se considera una Seguridad Jurídica para el Trabajador.

Varios estudiosos del Derecho del Trabajo opinan a cerca de las consecuencias que pueda tener la No entrega de este aviso por escrito de parte del patrón al trabajador o a la junta correspondiente, a lo que algunos dicen que se trata de algo irrelevante, mientras que otros manifiestan que las Autoridades Administrativas pueden sancionar la omisión del patrón.

También se afirmó, que el incumplimiento justificaba la acción del trabajador y que le daba el Derecho a la indemnización o a la reinstalación.

El maestro Mario de la Cueva expone que: La finalidad de este precepto es doble; por una parte, la existencia de una constancia autentica de la rescisión; y otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que alude el patrono para justificarlo, lo cual, ademas, le permite preparar su contradefensa. Claro esta, que el patrón pueda rescindir y no entregar constancia, pero si ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna

causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez demostrada la rescisión, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, esto será a elección del trabajador.⁹³

Además que la falta de prueba para demostrar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión de la relación de trabajo, viene a formar parte de una falta de equilibrio y justicia social, lo cual llegaría a parecer una burla del objetivo principal del Derecho del Trabajo, que es el equilibrio y la justicia social entre ambas clases, trabajadora y patronal.

El patrón solo podrá solicitar auxilio a la junta de conciliación competente para la entrega del aviso de rescisión de la relación de trabajo, cuando este demuestre la negativa del trabajador a recibirlo, con esto se le da una carga mas para el patrón, dándose una desigualdad de ese momento.

La falta de prueba, con la que se pretenda demostrar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión de la relación de trabajo, viene a formar parte de una falta de equilibrio y justicia social, los cuales son principios básicos de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de rescisión son justificables e injustificables, no se miden por el daño que causan, por lo que la falta de aviso va en contra de la razón, la ética y la moral.

⁹³ Idem.

La falta de aviso por escrito no convierte la rescisión en un despido injustificado, ya que la justificación e injustificación dependen de los hechos que constituyan o no la causa de rescisión; la omisión del aviso por escrito ocasiona que por la falta de formalidad, la nulidad del acto de rescisión, nulidad que la ley le confiere como despido injustificado.

La finalidad de esta formalidad, es que no se deje al trabajador en estado de indefensión, ya que durante el juicio con la comprobación de alguna de las causales alegadas, bastara para que se funde el despido justificado, sin llegar a ser necesaria la comprobación de las demás.

Todo esto debe de ser sin olvidar las *Garantías Constitucionales* que tiene el patrón.

Ya que con todo eso, se quedan en juego las *Garantías Constitucionales* del Patrón, toda vez que no es oído y vencido en juicio, violando con ello su *Garantía de Audiencia Real*, por el hecho de basarse en una presunción, dejándolo en manos del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, CARLOS. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 4° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1992. PP.473

ARTEAGA NAVA, ELÍSUR. DERECHO CONSTITUCIONAL. 2° eD. ED. OXFORD UNIVERSITY PRESS Y HARLA MÉXICO. MÉXICO. 1988. PP. 1058

BAEZ MARTINEZ, ROBERTO. DERECHO CONSTITUCIONAL. ED. MURGUIA. MÉXICO. 1979. PP. 573

BARDRESCH, LUIS. GARANTIAS CONSTITUCIONALES. 4° eD. ED. TRILLAS. MÉXICO. 1990. PP. 185

BECERRA BAUTISTA, JOSÉ. PROCESO CIVIL EN MÉXICO. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1997. PP. 750

BRISEÑO RUÍZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. ED. HARLA. MÉXICO. 1985. PP. 627

BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO. DERECHO PROCESAL. 2° eD. ED. CÁRDENAS. MÉXICO. 1975. PP. 772

BURGOA O., IGNACIO. DERECHO CONSTITUCIONAL. 5° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1984. PP. 1028

BURGOA, IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 33° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 2001. PP. 814

CABANELLAS, GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. TOMO I. BIBLIOGRÁFICO OMEBA. MÉXICO. 1968. PP. 580

CARPIZO, JORGE. ESTUDIOS CONSTITUCIONALES. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1982. PP. 325

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES DE DERECHO LABORAL. ED. MCGRAW-HILL. MÉXICO. 1987. PP. 142

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LECCIONES DE DERECHO LABORAL. ED. TRILLAS. MÉXICO. 1985. PP. 245

CLIMENT BELTRAN, JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. 21° eD. ED. ESFINGE. MÉXICO. 2001. PP. 728

CORTES FIGUEROA, CARLOS. INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. ED. SAGITARIO. MÉXICO. 1974. PP. 382

CHIOVENDA, GIUSSEPPE. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL.
VOLUMEN II. ED. CÁRDENAS. MÉXICO. PP. 971

DAVALOS, JOSE. CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
2° eD. ED. PORRUA MÉXICO, 1991 PP. 283

DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. 4°
eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 2001. PP. 641

DE LA CUEVA, MARIO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
7° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1981. PP. 732

DE LA CUEVA, MARIO. TEORÍA DE LA CONSTITUCIÓN. ED. PORRÚA.
MÉXICO. 1982. PP. 325

DORANTES TAMAYO, LUIS. TEORÍA DEL PROCESO. 6° eD. ED.
PORRÚA. MÉXICO. 1998. PP. 390

GARDUÑO BREÑA, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
COMENTADA Y CONCORDADA. 2° eD. COLECCIÓN DE LEYES
COMENTADAS

GÓMEZ GONZÁLEZ, FERNANDO. NOCIONES DE DERECHO POSITIVO
MEXICANO. 2° eD. ED. OLIMPO. MÉXICO. 1969. PP. 411

GÓMEZ LARA, CIPRIANO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 8° eD.
ED. HARLA. MÉXICO. 1990. PP. 290

GUERRERO, EUQUEIRO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 4° eD.
ED. PORRÚA. MÉXICO. 1970. PP. 282

LOZANO, JOSE MARIA. ESTUDIO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL
PATRIO. 4° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1987. PP. 507

MONTIEL Y DUARTE, ISIDRO. ESTUDIO SOBRE LAS GARANTIAS
INDIVIDUALES. 6° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1993. PP. 603

MOTO SALAZAR, EFRAÍN. ELEMENTOS DEL DERECHO. 33 eD. ED.
PORRÚA. MÉXICO. 1986. PP. 452

OVALLE FAVELA, JOSÉ. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 4° eD. ED.
OXFORD. MÉXICO. 2001. PP. 446

POLO BERNAL, EFRAIN. BREVARIO DE GARANTÍAS
CONSTITUCIONALES. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1993. PP. 189

QUIROZ ACOSTA, ENRIQUE. LECCIONES DE DERECHO
CONSTITUCIONAL. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1999. PP. 381

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
COMENTADA. 3° eD. ED. PAC. MÉXICO. 1994. PP. 519

TORRES DÍAZ, LUIS GUILLERMO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 2°
eD. ED. CÁRDENAS. MÉXICO. 1994. PP. 377

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y OTRO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA.
68° eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1992. PP. 915

V. CASTRO, JUVENTINO. LECCIONES DE GARANTÍAS Y AMPARO. 2°
eD. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1974. PP. 269

VIZCARRA DAVALOS, JOSE. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 3° eD.
ED. PORRÚA. MÉXICO. 1999. PP. 295

LEGISLACIÓN

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLÍTICA
MEXICANA.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRAS FUENTES

ARTEAGA NAVA, ELÍSUR. DICCIONARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL. JURÍDICO TEMÁTICO. VOLUMEN 2. ED. HARLA. MÉXICO. 1997. PP. 99

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. 2° ed. ED. ZAMORA. COLOMBIA. 2001. PP. 1836

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1998. PP. 440

PALLARES, EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 23° ed. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1997. PP. 877

PINA, RAFAEL Y OTRO. DICCIONARIO DE DERECHO. 16° ed. ED. PORRÚA. MÉXICO. 1989. PP. 509