



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**
FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE: 879309



**“ANÁLISIS Y PROPUESTA DE LA OBLIGACION
QUE DEBERIA TENER EL TRABAJADOR DE
ENTREGAR POR ESCRITO EL AVISO DE
RESCISION A SU PATRON”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MA. COATLICUE QUINTANA GOMEZ

ASESOR:

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA, GUANAJUATO.

FEBRERO DE 2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A DIOS

Por darme la oportunidad de llegar a este momento, por permitirme realizar este sueño y darme la alegría de vivirlo junto a la gente que más quiero.

A MI MAMI

Ma. Del Carmen Gómez López. Por que gracias a ti, a tu empeño y esfuerzos me ayudaste y me animaste en cada momento a seguir adelante, y que a pesar de todo, jamás me has dejado sola y haz creído en mí como nadie lo ha hecho. Gracias te doy por que por ti me encuentro en este momento de mi vida, que más que el final de una carrera, es el comienzo de una gran oportunidad, por eso y más...a ti mami te quiero mucho, y por ello siempre tendrás mi agradecimiento eterno.

A MI PAPI

Lic. José Joel Quintana Chávez, Gracias te doy por tu apoyo, por todos esos sabios consejos y ánimos que el día de hoy se ven reflejados con la culminación de esta investigación; y se que siempre podré contar contigo, se que siempre estarás ahí para mi...te quiero papi.

A DIEGO XELHUA Y CAMILA XIUHNETZIN

Chaparritos se que aun no lo entienden pero desde que están conmigo, desde el primer momento en que formaron parte de mi vida he sido la mujer mas feliz de la tierra, su alegría e inocencia ha llenado de luz mi camino, me han impulsado a querer mas, a luchar por mis sueños para poder hacer realidad los suyos. Ustedes son la luz de mis ojos y el motor de mi vida gracias hijos...los amo.

A MIS HERMANOS

Natahi, Xochitl, Quinatzin, Gontran, Cuitlahuac, Xilone...les agradezco su compañía a través de los años vividos, en los buenos y en los malos momentos que gracias a dios nos toco vivir juntos, gracias por el apoyo y la comprensión que a lo largo de mi vida y mis estudios me han brindado, y que a pesar de haberme equivocado, nunca soltaron mi mano. No cambiaria a ninguno de ustedes por nada ni por nadie más...en verdad gracias.

A MI ASESOR

Lic. Carlos Acevedo Quiles, por el apoyo y la disposición que me brindaste para la realización de este importante proyecto en mi vida.

A MIS QUERIDOS MAESTROS

Lics. Juan José Muñoz Ledo Rabago, Enrique Salas Martínez, Héctor Gustavo Ramírez Valdez, Raúl Rodríguez García, Wilfredo García Aguilera, Rodolfo Gutiérrez Barrios, Jesús García Segura, Enrique Jiménez Lemus, Francisco Gutiérrez Negrete, y Ricardo Kinney. Gracias por su ayuda y su entrega en el aula, gracias por todos esos consejos y por la sabiduría que me supieron transmitir a lo largo de esos años en la escuela, que el día de hoy comencare de manera formal a utilizar en mi vida profesional.

A MIS AMIGOS

Lorena Briseño, Adriana VillaGómez, Viridiana, Sonia Lanuza, Elena Flores, Daniel Balboa, Lucky Flores, Barby Archundia, Javier Sánchez, Kiki Santoyo, Ramiro Carmona, a todos, todos mis amigos que a través de los años han estado conmigo y cada uno de ustedes en su momento ha sido parte importante en mi vida, les agradezco la amistad, compañía y apoyo que en cada momento vivido me brindaron y me siguen brindando. de igual manera dedico este trabajo a todos aquellos que por falta de espacio no menciono, pero que en algún momento formaron una parte especial en mi camino...a todos les agradezco el regalo de su amistad.

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO 1.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.....1

1.1	El Derecho precolonial.....	1
1.1.1	El Derecho del Trabajo en la Nueva España.....	3
1.1.2	El México Independiente.....	8
1.1.3	El Porfiriano.....	11

CAPITULO 2

EL CONTRATO DE TRABAJO EN MÉXICO.....17

2.1	La regulación en la Constitución mexicana de 1917.....	17
2.2	Ley laboral de 1931.....	27
2.3	Elementos del Contrato.....	29

CAPITULO 3.

LA LEY LABORAL DE 1970.....39

3.1	Consideraciones generales.....	39
3.2	La relación y el Contrato Individual de trabajo.....	40
3.3	El concepto actual de subordinación.....	43
3.4	Los tipos de Contrato Laboral.....	47

CAPITULO 4.

TERMINACION, SUSPENSION Y RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. CONCEPTOS.....53

4.1	Terminación.....	53
4.2	Suspensión.....	58
4.2.1	Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.....	61
4.2.2	Causas legales de esta suspensión.....	61
4.3	Rescisión de las relaciones laborales.....	66
4.3.1	Concepto de Rescisión.....	68

4.3.2	Sujetos que intervienen en la Rescisión Laboral.....	71
4.3.3	Características.....	72
4.3.4	Rescisión por acción y por excepción.....	74
4.3.5	Causas de la Rescisión de las relaciones laborales.....	75
4.4	Diferencia entre Rescisión y terminación de las relaciones laborales.....	83

CAPITULO 5.

AVISO RESCISORIO.....84

5.1	¿Que es el aviso rescisorio?.....	84
5.2	Obligación del patrón de dar el aviso de rescisión de trabajo.....	86
5.2.1	Consecuencias por falta de entrega del aviso rescisorio.....	88
5.3	Intervención de la junta correspondiente en la rescisión de la relación Laboral.....	91
5.4	Obligación que debería tener el trabajador de entregar por escrito aviso Rescisorio.....	96

CAPITULO 6.

PROPUESTA PERSONAL DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE CONTOVERSIAS ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON A RAZON DE LA ENTREGA DEL AVISO RESCISORIO.....101

6.1	Controversias más comunes.....	101
6.2	Políticas de solución de controversias.....	105
6.3	Propuesta personal de procedimiento para la solución de Controversias..	109

CONCLUSIONES.

ABREVIATURAS

BIBLIOGRAFÍA.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

OTRAS FUENTES.

PAGINAS DE INTERNET.

INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación se ha realizado un estudio detallado sobre las causas de terminación de las relaciones laborales, como lo son la suspensión, la terminación, y sobre todo la rescisión de éstas, haciendo hincapié sobre todo en esta última, iniciando desde lo que era y como era el Derecho en la época precolonial, en la Nueva España, México independiente, pasando obviamente por la Ley Laboral de 1931 y 1970, hasta llegar a lo que es el Derecho del Trabajo en nuestros días, haciendo uso de las diversas figuras que contempla nuestra Ley Federal del trabajo actualmente, deteniéndonos con mayor énfasis en la figura que da pie a este trabajo, esto es, el aviso rescisorio, su definición, sus aspectos y consecuencias por la No-entrega de este, pero sobre todo hablaremos, plantearemos una propuesta sobre la necesidad de que esta figura se implemente en sentido contrario o de manera pareja a como se ha venido planteando y en ocasiones, aplicando desde su adición al artículo 47, en sus últimos párrafos, se maneja la necesidad de hacerlo del conocimiento de los directamente involucrados para estos casos y sobre todo de buscar la manera de que realmente se lleve a cabo dicho ordenamiento que de alguna manera podríamos decir es de “reciente creación” y poco uso quizá, pues a decir verdad, en la práctica no siempre es tomado en cuenta este precepto y hasta nos atreveríamos decir que pocos lo conocen, y quienes saben de su existencia no le dan la importancia debida, o son terceros quienes lo utilizan como un medio para obtener un provecho personal, pero sobre todo una ventaja de carácter económico en perjuicio de alguna de las partes directamente involucradas o hasta de ambas, y bueno, no podemos dejar de lado la existencia de patrones abusivos que a través del derecho que la Ley les otorga para rescindir la relación laboral, con apoyo en esto, busquen explotar a la clase trabajadora, pero por otro lado sabemos que existen de esta misma manera trabajadores que de algún modo busquen lo mismo de su patrón; es por ello que con este estudio se busca encontrar, plantear y proponer un procedimiento adecuado a estas circunstancias y necesidades que logre o que por lo menos se acerque al principio de igualdad planteado por esta misma ley en su artículo 2° que refiere lo siguiente:”las normas de trabajo tienden a

conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, pero al parecer por mas esfuerzos que se han hecho, en la actualidad no se ha podido aplicar adecuadamente, es por esta razón que enfocaremos esta investigación a lograr obtener un adecuado procedimiento para darle solución a este tipo de controversias que con frecuencia se presentan a la hora de rescindir una relación laboral, ya que normalmente al presentarse este conflicto indudablemente se tiene la idea de que el trabajador es la víctima y el patrón es el abusivo, pues es siempre a este primero a quien se intenta proteger, a quien se procura no sea objeto de una inseguridad jurídica por lo que al despido se refiere, por lo que se plantea de una manera muy concreta qué pasa o qué se debería hacer cuando esta situación sucede al contrario, cuando los papeles se invierten y es el trabajador quien deja en estado de indefensión a su patrón al dejar de presentarse a su trabajo sin dar aviso alguno a este. Este es el motivo por el cual en el presente trabajo se tendrá por objeto resaltar esta figura, procuraremos darle la interpretación correcta y plantear una propuesta que pudiere darle solución y de esta manera se pueda promover la aplicación de entrega del aviso rescisorio para ambas caras de la moneda, y así ni una parte ni la otra puedan aprovechar su falta de aplicación en perjuicio del otro respecto a este derecho que la Ley les concede en su artículo 47 últimos párrafos, precepto del cual se busca les otorgue seguridad jurídica a ambas partes.

Así pues, esperamos que esta investigación que ha sido dividida en seis capítulos cumpla con las perspectivas planteadas y sea un instrumento que de alguna manera les pueda orientar en la aplicación de la obligación que ambas partes (Patrón-Trabajador) deberían tener respecto al ya multicitado artículo, de esta manera, los temas han sido abordados desde el punto de vista legal y desde el punto de vista de juristas y estudiosos de la materia, ello con el fin de brindar una información bien fundamentada a lo largo de esta investigación.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1.1 El Derecho Precolonial.

El Derecho laboral, organizado sistemáticamente, nace a principios del siglo XX, sin embargo, es necesario, para la comprensión de este trabajo y de la propia evolución de sus instituciones, remontarnos a sus antecedentes más inmediatos.

El trabajo, es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.”¹ En el México precortesiano, grandes civilizaciones se sucedieron en el territorio actualmente ocupado por nuestro país: primero, la Olmeca, cuyo florecimiento ocupa los últimos siglos anteriores a la era cristiana; luego, La Teotihuacana y la del antiguo imperio Maya (de los siglos III al IX de nuestra Era); Después, La Tolteca, en siglo X que fertiliza los restos de la primera civilización Maya y da origen, en Yucatán, al Nuevo imperio Maya; y finalmente, la Azteca, ramificación de la chichimeca, con absorciones Toltecas y en íntima convivencia con la Texcocana. En la periferia de estas culturas fundamentales se encuentran otras como la Totonaca en la zona costera del Golfo, la Zapoteca y la mixteca en el sureste; y la Tarasca del lado del pacifico².

¹ Diccionario Porrúa de la lengua española, preparado por RAULY Poudevida Antonio, Ed. Porrúa, s.a, México, 1983, p. 758.

² MARGADANT S. GUILLERMO FLORIS. Introducción al estudio del Derecho mexicano, Ed. Esfinge; México, 1986, p. 10.

Estas grandes culturas procuraban la riqueza y su base de generación de la misma era mediante la conquista y el vasallaje. Por tanto se pueden considerar como pueblos guerreros, ya que sometían a otros y su principal fuerza de trabajo se encontraba en la esclavitud a que sometían a los prisioneros de guerra y en su conjunto a los conquistados.

En la actualidad, no se tiene noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial; la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Sin embargo, se tiene certeza de las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, ya que por los vestigios arqueológicos encontrados podemos afirmar que las más comunes labores eran las de oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, zapateros, fabricantes de armas, etc. Los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

Los artesanos y obreros libres, generalmente formaban gremios. Cada gremio tenía su demarcación en la Ciudad, un jefe, una deidad o Dios titular y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos presenta una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a

aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de emperador a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtemoc, sin considerar la realidad de su función mítica, política y religiosa, en una sociedad original y no asimilable a la organización política española.

Nada se sabe tampoco respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.”³.

1.2 El derecho del trabajo en la nueva España.

La nueva España, toda vez que era una colonia del reino peninsular español, cuyas autoridades eran impuestas por el monarca, no contaba con un cuerpo legislativo propio, por tanto, sus normas provenían de aquél: que en cuyo conjunto fueron llamadas leyes de Indias.

La legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones, su importancia radica en reconocer que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

Así, en este punto se tratará de dar una perspectiva muy general sobre las principales disposiciones que contenían estas leyes de Indias en materia laboral.

³ De BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Ed.. Porrúa, s.a., México, 1986, p.285.

- *Contemplaba la idea de la reducción de las horas de trabajo*
- *La jornada de 8 horas expresamente determinada en la Ley VI del título del libro III de la recopilación de Indias, que ordenó que los obreros trabajaran 8 horas repartidas convenientemente.*
- *Los descansos semanales establecidos en la Ley XVI del título I, que ordenaba que indios, negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar, así mismo la Ley XII, título VI del libro III, ordenaba que los sábados se alzara de obra una hora antes para que se pagaran los jornales.*
- *El pago del séptimo día establecida en la real cédula de 1606 que disponía: “ que les den a los Indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro genero de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni en otra fiesta de guardar ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía”.*
- *La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. La ley X, título VII del libro VI de*

la recopilación, ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna, y sin engaño o fraude. La ley X, título XV del libro XI ordenaba que se pagaran con puntualidad a los indios en las minas los sábados por la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la ley VII del título XIII del libro VI, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

- *La tendencia a fijar el salario se encuentra en la disposición dictada por el virrey Enríquez en 1576, que ordenaba se pagaran 30 cacaoas al día como salarios a los indios masehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey dispuso que se cubrieran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casa para los indios ocupados en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.*
- *La protección a la mujer encinta, es visible en las Leyes de Burgos, en la que también se establecía que la edad necesaria para ser admitido al trabajo era de catorce años.*
- *La protección contra labores insalubres y peligrosas se establecía en la Ley XIV del título VII del libro VI, que entre otras cosas prohibía que los menores de 18 años acarrearán bultos y que no pasara de dos arrobas la*

carga que transportaran los indios, y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras consideraciones.

- *El principio procesal de verdad sabida operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, título X del libro V.*
- *El principio de las casas higiénicas estaba previsto por el capítulo V de la real cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en 1790 que decía: “ Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos”.*
- *Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, que en lo conducente disponía: “ Los amos están obligados en mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se les apuntarán como si los hubiesen trabajado.”*

A pesar de todas estas disposiciones de las leyes de indias sobre el tratamiento de los trabajadores de aquella época, no siempre se cumplían de manera fielmente, entre las causas que impidieron dicho cumplimiento se encuentran las siguientes:

Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; otras veces la ignorancia misma de la Ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener las Leyes de la recopilación de indias, decía: “ que por la dilatación y distancia de algunas provincias a otras, no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber causado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas “; Otras veces por defecto de la Ley misma; que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial, otra en fin, la contradicción de unas leyes con otras.

De esta forma las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora, en el siglo XX nos parece excelente. En realidad las leyes de indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra

independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica⁴.

1.3 *El México Independiente.*

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia ni una vez consumada esta.

El Bando de Hidalgo ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte (1810).

Los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la nueva España.

En los sentimientos de la nación, leídos por Morelos (1813), se establecía el aumento al jornal del pobre, y se insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

⁴ De BUEN Lozano Néstor. Ob. Cit., pp.284-288.

El decreto constitucional para la libertad para la América mexicana (1814), sancionado a instancia de Morelos, establecía la libertad de cultura, industria y comercio a favor de todos los ciudadanos.

La constitución española expedida por las cortes de Cádiz de 1812, no establecía norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.

En el plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide en 1821, menciona que todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos para optar cualquier empleo.

El reglamento provisional político del imperio mexicano (1822), no menciona nada respecto de posibles derechos vinculados al trabajo.

La constitución de 1824 tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La constitución centralista y conservadora de 1836, fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral, ya que su naturaleza era totalmente política.

Por lo que toca a la condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856), no parece que la condición del peonaje mexicano no haya mejorado con ésta. Las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas laboradas y

salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario (1823). Los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en treinta y un años (1854), el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios, fueron creadas hacia 1843, bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas juntas de fomento de artesanos y las juntas menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, se trataba además, de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

Al triunfo de la revolución de Ayutla, el presidente Comonfort, reunió al congreso constituyente en la Ciudad de México el día 17 de Febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de constitución.

Sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad ningún derecho social; de cualquier forma, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia en materia laboral, más concretamente, en el artículo 17 relativo a la libertad del trabajo.

El resultado de las discusiones condujo al Congreso a aprobar el artículo 5 de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

En resumen, el fino corte liberal de Comonfort le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de servicios; con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones ya contempladas en disposiciones anteriores.⁵

1.4 El Porfiriato.

Existen opiniones encontradas en lo que respecta a este periodo de la historia mexicana. Los defensores del sistema alaban la mejoría indudable de la economía, pero olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones e injusticias cometidas, principalmente en Yucatán y en Sonora; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictada en el Estado de México y conocida como “

⁵ BRICEÑO Ruiz Alberto, Derecho individual del trabajo, Ed. Harla, México 1985, p. 81.

Ley Vicente Villada” (Abril de 1904) y la dictada en el Estado de Nuevo León por el general Bernardo Reyes (Noviembre de 1906). Lo importante de ambas leyes deriva de que adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad del trabajador en su culpa.

En un Estado con tan marcadas desigualdades, múltiples fueron las violaciones a los derechos de los trabajadores, y la historia recuerda con especial énfasis dos hechos, en virtud de la forma en que fueron reprimidas, con una ferocidad inaudita como fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

El problema en Cananea ocurrió entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906, en el Mineral de Cananea, Estado de Sonora.

A este movimiento, al que se la ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, la influencia Flores-Magonista. En primer término, con toda precisión se reclamó, por primera vez en México, la jornada de 8 horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, respecto a los trabajadores extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar las exigencias ya mencionadas;

desde el punto de vista político, constituye uno de los escollos más grandes que tuvo que enfrentar el general Porfirio Díaz, como antecedente también, de la propia Revolución mexicana.

Respecto de la huelga de Río Blanco, este acontecimiento tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de Enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y a diferencia del problema de Cananea, tuvo matices completamente diversas, puesto que se trató más bien de una protesta social que de un acto obrero. Puesto que los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo –después del paro patronal-, por rechazo al arbitraje presidencial de Díaz, aunado a un acto de violencia por parte de los trabajadores en contra del almacén de raya, cuya condición particular se confirma a ser repetido en otras poblaciones.

Además se produce un acto de saqueo, que se justifica por las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de \$ 7.00 siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya.

En este devenir de la Historia de México en la materia que nos ocupa, no puede quedar sin mencionar el llamado programa del Partido Liberal.

En San Luis, Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, lanza, el 1° de Julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y

el fundamento del artículo 123 Constitucional. Ya que este documento, contiene, sin duda alguna, la estructura básica del que con posterioridad integrará la Constitución de 1917, con algunas notables excepciones como son el Derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

En todo caso el programa del partido liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social.

El movimiento armado contra el Porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de Octubre de 1919 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes, en 1908, se habían dado algunos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California, pero que fueron reprimidos con relativa facilidad.

En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello se confirma al triunfo del maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo. Por ello se puede afirmar, que madero no solo no introduce ninguna reforma social sino que, inclusive, pone enseguida de manifiesto el carácter Burgués de su ideología al reprimir, y atacar a través de la prensa, al movimiento del porfirismo, intenta agruparse en la “Casa del

Obrero”, fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el Sábado 24 de Agosto de 1912.

La usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez, para continuar con la del senador Belisario Domínguez y la detención de la mayor parte de los diputados así como la disolución de ambas Cámaras, no podría traducirse tampoco, en reformas sociales. Paradójicamente, bajo se gobierno, el 1° de Mayo de 1913, se conmemora por primera vez en México, en manifestación obrera y ceremonia auspiciada por la denominada “Casa del Obrero mundial”, la muerte de los mártires en Chicago. Claro está que no tardo el usurpador en clausurar la mencionada casa del obrero mundial, en mayo de 1914 y en aprehender a varios de sus dirigentes.

El movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, disposiciones de las cuales nos ocuparemos en líneas mas adelante.

Pese a lo anterior, se puede concluir que las consecuencias sociales de la revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él. En rigor, con la notable excepción de Emiliano Zapata, ninguno de los grandes jefes del movimiento, que incluyen al genial Álvaro Obregón y al guerrero nato Francisco Villa, tuvieron otra ideología que su personal interés en el poder. Su virtud, entonces, particularmente en el caso de Venustiano Carranza, radica en haber puesto los medios

para que otros, conscientes del momento que se vivía, le dieran a la revolución la orientación social que ha sido su principal característica.⁶

⁶ DE BUEN Nestor, ob. Cit., pp.319-320.

CAPÍTULO II.

EL CONTRATO DE TRABAJO EN MEXICO.

2.1 La regulación en la Constitución mexicana de 1917.

Lo visto en el capítulo anterior, sobre la Historia del Derecho Mexicano del Trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera.

Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fue la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado para más tarde jugar un papel principal las organizaciones obreras. No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una Ley sobre trabajo que remediara el bienestar social. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías Constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyaba principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.⁷

⁷ DE LA CUEVA Mario, Derecho mexicano del Trabajo, T. I, Ed.. Porrúa, S.A., México, 1954, p. 117.

Sin embargo, gracias al Constituyente de Querétaro, en 1917 había nacido el primer precepto que a nivel Constitucional otorgaba Derechos a los trabajadores. Por ello México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.

El texto aprobado por el constituyente fue:

Artículo 123.-“El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida de cada obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo o nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación y descuento;

IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte par la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas a al efecto establezcan las Leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje; formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador
- c) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- d) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- e) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni

embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de institución de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados”.

Habiéndose asentado íntegramente el texto original del artículo 123 Constitucional, tomamos las palabras del maestro Néstor de Buen⁸ para señalar, lo que se llama la filosofía del citado numeral:

“En el artículo 123 Constitucional en su génesis, se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intención carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de proyecto de Constitución, en sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores,

⁸ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed, Ed. Porrúa, México, 1991, P.P 643, p. 86.

a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción Xx del artículo 72, se permitía que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo”.

Sigue diciendo el citado autor, “Nuestra revolución fue, si se consideran los elementos humanos en juego, una revolución campesina. No sin razón Carranza les dijo a los mediatizados representantes de la Casa del Obrero Mundial, al recibirlos en Veracruz, que no necesitaba de los obreros. Las fuerzas de Zapata, con una clara conciencia de sus exigencias, peleaban por la reforma agraria expresada en el Plan de Ayala. La división del Norte, a pesar de carecer de esa conciencia, estaba impulsada por la masa campesina. Ante esas fuerzas evidentes, la principal preocupación era la reforma agraria a la que Luis Cabrera diera su sentido Jurídico.

El problema obrero resultaba secundario en un País de tan escasa industria. Pero, en cambio la sensibilidad de los jóvenes generales y jefes de la revolución se había orientado hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral. El plan del Partido Liberal de los Flores Magón, fuente de inspiración de los más de ellos, había coadyuvado para crear una conciencia de clase, a la que no eran, no podían ser ajenos, los movimientos sociales en todo el mundo. Si no existía un ejército obrero debidamente integrado, ni una fuerza sindical considerable, había, en cambio, múltiples jefes de la revolución y algunos de ellos tan próximos a Carranza como su yerno, el General Cándido Aguilar, cuyo apoyo era necesario lograr y mantener para dar mayor fuerza a las ambiciones políticas del jefe del constitucionalismo...”

Pues bien, de lo anterior podemos concluir que si bien es cierto que Venustiano Carranza es el jefe máximo del constitucionalismo, que va a dominar a los gobiernos

mexicanos a partir de la Revolución de 1919, también es verdad que dicho movimiento armado se abanderaba en ideales netamente agrarios y que el problema laboral en México no era considerado de la importancia de aquél, así tenemos que el origen del artículo 123 se debe más bien a los ideales mas precisamente de Ricardo Flores Magón y en su conjunto a los postulados del Partido Liberal Mexicano retomados después, por los constitucionalistas de Querétaro en 1917.

2.2 Ley laboral de 1931.

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en el año de 1929 se sintió la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la república. Ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación Y arbitraje. El 6 de Septiembre de 1929, se publico la reforma constitucional a los Artículos 73 fracción X y 123, en su párrafo introductivo: desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades federales y locales.

En este año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de “Proyecto Portes Gil”, en honor al entonces presidente de la República. El citado proyecto fue el antecedente

directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aún cuando difiere de ella en muchos puntos de vista.⁹

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar patrón-trabajador como un contrato. El artículo 17 señalaba que “contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

Si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaban a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresa: “el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley” (artículo 33).

Aún cuando “ en ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores” (artículo 15), se concedía al derecho común la categoría de fuente normal de esta disciplina (artículo 16), con lo que en muchos casos se pretendió invocar al código civil como supletorio de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que el imperio de la voluntad resultaba restringido; el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de existencia del contrato (artículo 18) entre quién prestara un servicio personal y quién lo recibiera, principio literalmente similar al ya comentado, pero con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

⁹ DE LA CUEVA Mario, ob. cit., p.140.

A pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible, al amparo de esta Ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salieran del ámbito del Derecho del trabajo, en atención a la voluntad de las partes.¹⁰

Como se ve, la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene una importancia, en tanto que fue la primera legislación totalmente especializada y propia en la materia que nos ocupa, sus criterios originales fueron muy primarios, por que tendía a confundir la naturaleza jurídica del contrato laboral, circunstancia que se superaría en las subsecuentes modificaciones a la citada, apuntando desde ahora, Ley Federal del Trabajo de 1970, de la cuál más adelante nos ocuparemos, y por el momento se analizará lo relativo al contrato de trabajo.

2.3 Elementos del contrato de trabajo.

La evolución del Derecho del Trabajo fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación derivada de la voluntad libremente expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

¹⁰ BRICEÑO Ruiz Alberto, ob. Cit., pp. 112-113.

El debate profundo consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre el patrón y el trabajador. Se pensó que la autonomía del Derecho del trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre empleador y empleado, como fuente de obligación y derechos recíprocos; los civilistas buscaron la ubicación del contrato; sin embargo, tropezaban al contemplar la tutelación de los derechos del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del Derecho del Trabajo, ni su imperio sobre la relación jurídica entre patrón y trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación. El término “Contrato de Trabajo” es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas a fines del siglo XIX. En Bélgica aparece en la Ley del 10 de Marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de Derecho Privado.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes. Que la naturaleza del patrón y del trabajador no pueden ser objeto de convenio; que la existencia en normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre

todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presuponen el consentimiento del patrón).

Pues bien, es contradictoria la opinión de los doctrinistas en cuanto al verdadero sentido del Derecho Laboral, de lo que si no hay duda, es de que, es una rama autónoma del Derecho, perteneciente al Derecho Privado, por que constituye el llamado Derecho Social u obrero, con sus propias características en lo concerniente al acuerdo de voluntades en la relación patrón- trabajador para regular los derechos y obligaciones que surgen entre estos.

De esta forma, una definición doctrinal del Contrato Individual del Trabajo es: “El acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determina actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del trabajo realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas”.¹¹

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 proporciona la siguiente definición:

¹¹ AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico mexicano, T. I, Ed. Porrúa, S.A., México, 1994, p. 713.

“Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

De este concepto se desprenden, las siguientes conclusiones:

a) Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. En el párrafo final del mencionado artículo 20 precisa “ la prestación de un contrato a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

A continuación haré un breve análisis de los elementos esenciales y de validez del Contrato Individual del Trabajo:

A) Requisitos de existencia.

1) VOLUNTAD.

También llamado consentimiento. En el Derecho del Trabajo existe una acentuada tendencia a objetivar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral, el trabajador, sea una persona física, resulta intrascendente la naturaleza jurídica del contrario (persona jurídica individual o colectiva o patrimonio), para que se produzcan todas las consecuencias de una relación de trabajo, pero ¿quien otorgara el consentimiento en los casos en que la empresa no este fundada en una estructura jurídica personal?.

En el Derecho Civil una situación de esta índole generaría la inexistencia del negocio. En el Derecho Laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial (lo que no necesariamente equivale a un representante jurídico) exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias.

En este orden de ideas, el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la ley Federal del Trabajo, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

2) EL OBJETO POSIBLE.

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y la de pagar el salario. Esta obligación será el objeto directo, y el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario retribuido al trabajador.

En cuanto al servicio a prestar, puede no establecerse cual deba de ser este, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en ese caso “el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”.(artículo 27).

Por otra parte la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional, según sea el caso, surtiendo además efectos del principio consignado en la fracción VII del apartado A del artículo 123 Constitucional en sentido de que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

B) Requisitos de validez.

1) LA ACAPACIDAD.

En la celebración del Contrato Individual de Trabajo intervienen tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto a la de goce, en la fracción III del Inciso A del artículo 123 Constitucional, se determina que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 catorce años, por tanto, los menores de esta edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los artículos 5° fracción I y 22 de la Ley de la materia, confirman la misma regla, adicionando este ultimo, que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación

obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, “salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo”. Esta limitación no constituye una forma de incapacidad de goce, en realidad, pertenece a otra esfera, no solo jurídica sino de política educativa principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, a propósito del trabajo de los menores.

Sin embargo, a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años, debido a los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y a la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aún a nivel Federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. A pesar de todo esto, la relación laboral irregular genera responsabilidades a cargo del patrón.

Otra forma de incapacidad de goce está prevista en el artículo 29 que prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicio fuera de la República mexicana, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general de trabajadores especializados.

La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años, por lo tanto, los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la

autoridad política quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley, deben de suplir su incapacidad. La Ley laboral es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebren contratos de trabajo, pero de cualquier forma, en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

2) EL LIBRE ALBEDRIO.

Significa, de manera positiva, la ausencia de vicios del consentimiento. La única referencia en el Contrato Individual de Trabajo, en cuanto a su posible celebración mediándolo y por lo tanto error provocado por el dolo, se encuentra en la Fracción I del artículo 47 que considera causa de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades artificiales.

2) LA LICITUD EN EL OBJETO.

La relación fundamental de ilicitudes aparece consignada en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, son también de considerarse otras disposiciones y en particular los numerales 133 y 135 del mismo ordenamiento, relativos a las prohibiciones que se dictan tanto respecto de los patrones como de los trabajadores. En ocasiones se repite la disposición, por ejemplo: el artículo 5° fracción IX declara la nulidad de la obligación directa o indirecta para obtener artículos de

consumo en tienda o lugar determinado, y el artículo 133 fracción II dispone, a su vez, que queda prohibido a los patrones exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

La ilicitud en el objeto, determinante de la nulidad de la cláusula respectiva implica paralelamente la incapacidad de goce en algunos casos, por ejemplo, el artículo 5° fracción I señala la nulidad de la cláusula en la que se pacte el trabajo para niños menores de catorce años. Debe entenderse que en ese caso concurren dos motivos de nulidad: una derivada de la incapacidad y otra de la ilicitud en el objeto.

Por otra parte el concepto genérico que emplea el artículo 5° referido, de “el orden público” significa que el Estado y la sociedad están de tal manera interesados en las disposiciones de la Ley, que queda excluida la posibilidad de que los particulares dispongan convencionalmente, lo contrario. De esto se concluye que lo contrario a la Ley será ilícito y, por ende, nulo. Lo lícito de cualquier convención obrero- patronal derivará de afectar, a los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores.

3) LA FORMA.

El contrato de trabajo es consensual, pero formal solo *ad probationem* de acuerdo con el artículo 24. las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, pero ello significa

solamente que es preciso otorgarlo por escrito para que de esa manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo.

La falta de forma no invalida el contrato laboral y en todo caso, el trabajador tendrá todos los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, sin perjuicio de la responsabilidad del patrón por esa omisión. Esta responsabilidad se manifiesta en dos direcciones: en el orden administrativo, el patrón será deudor de las sanciones económicas que le impongan las autoridades competentes; en el orden procesal, la falta de documento impone al patrón la carga de acreditar las condiciones de trabajo. Si no la satisface, se tendrán por ciertas las que invoque el trabajador.

A mayor abundamiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido jurisprudencia firme en el sentido de que le compete la carga de la prueba al patrón sobre las condiciones de trabajo, criterio confirmado también por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.¹²

¹² De Buen Néstor, Ob. Cit. Tomo II, pp. 442-449.

CAPÍTULO III.

LA LEY LABORAL DE 1970.

3.1 Consideraciones Generales.

Con un criterio mas adecuado a la esencia de nuestro Derecho, esta Ley da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Pues bien, distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931, y a la cual ya se ha hecho referencia en este trabajo, el ordenamiento en vigor sustituye la mención del contrato por la relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consigna las condiciones de prestación de servicios. Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sostenidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva Ley entro en vigor el 1° de Mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el Gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una comisión especial a cargo del maestro Mario de la Cueva.

3.2 La relación y el contrato individual de trabajo.

A efecto de comprender el origen y la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, así como la distinción que pueda existir con el contrato individual de trabajo, se hace necesario primeramente definir a la primera y analizar brevemente sus elementos constitutivos.

Así, relación de trabajo doctrinalmente hablando, “es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.¹³

La definición legal se encuentra en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que con bastante precisión señala “ se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De acuerdo a esta definición pueden destacarse los siguientes elementos:

A) ELEMENTOS SUBJETIVOS:

1.- TRABAJADOR.

2.- PATRON.

B) ELEMENTOS OBJETIVOS:

¹³ AUTORES DIVERSOS, Diccionario Jurídico Mexicano, ob. Cit., T.IV, p. 2769.

- 1.- Prestación de un trabajo personal subordinado.
- 2.- Pago de un salario.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica de los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo, caben además los siguientes comentarios:

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaron contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era lo más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, por que la Ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual”.¹⁴

Ampliando un poco más los conceptos anteriores, podemos decir que se presentaron dos corrientes principales; la de los contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros contienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y

¹⁴ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. , México, 1990, pp. 30-31.

ésta convienen que se realiza la labor material de que se trate, ha seguido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Los anticontractualistas sostienen, a partir de lo que se ha visto, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual, pero después salió de ese ámbito para abrir aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de la reglamentación impuesta por el patrono. Por estas razones esta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

En nuestro país, ha sido el Dr. Mario de la Cueva quien con mayor interés ha defendido el concepto relación de trabajo en la Ley laboral. Para él, mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Es la prestación de servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Nuestra Ley laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea, que se separa de los sistemas señalados por la doctrina. La Ley Federal del Trabajo, concluimos, le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es mas, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social.

Por ello, podemos afirmar que ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

Como atinadamente expresa Mario de la Cueva, la prestación del servicio subordinado es la esencia de la relación patrono-trabajador, se procede ahora a estudiar dicha institución.

3.3 El concepto actual de subordinación.

Subordinación proviene del latín *Subordinationis*, acción de subordinar, de *sub.:* bajo y *ordino, avi, atum, are:* ordenar, disponer.¹⁵ En términos generales, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco o por relación social, jurídica, religiosa, etc.

¹⁵ AUTORES diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV, ob. Cit., p.3000.

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen.

La Ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

La Ley española considera que es “trabajador subordinado” quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El código de trabajo de Brasil señala como empleado a toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de este y mediante salario.

La Ley Laboral de Francia define el contrato de trabajo como un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

En México, según las palabras del maestro Euquerio Guerrero, es un elemento común del Contrato Individual y de la relación de trabajo, afirma, esta característica es

seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.¹⁶

Efectivamente, un hombre puede prestar a otros servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles. La ley anterior, esto es, la 1931, hablaba de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad a la facultad del patrono para ordenar cómo el trabajo debía hacerse y como realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía económicamente de su patrón.

Estos razonamientos no eran correctos, pues un individuo puede prestar servicio a distintos patronos y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato laboral y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

En México, superado el criterio de la dirección y de la dependencia, para, para establecer la subordinación en la actual Ley Federal del Trabajo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en el sentido de determinar como se entiende la subordinación jurídica. A continuación se transcribe una de las múltiples jurisprudencias que al respecto existen:

¹⁶ GUERRERO, Euquerio, ob. Cit., pp. 46-47

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo”. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Página 267. Quinta parte. Tesis 297.

Por último, y a modo de conclusión, se puede establecer que las características de la subordinación son:

- 1.- El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador.
- 2.- Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida.
- 3.- Un poder como facultad jurídica conforme a la cual el patrón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador.
- 4.- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

3.4 Los tipos de contrato laboral.

El artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo dispone que: “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Este dispositivo de la Ley Laboral condensa las diferentes modalidades en que se puede presentar una relación de trabajo, por lo cual, ahora en apartados especiales haremos el estudio de cada uno:

A) CONTRATO INDETERMINADO.

Este tipo de contrato se caracteriza por ser de naturaleza jurídica especial, al ser un contrato puro y simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En el contrato individual de trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o actitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tiene la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la duración.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el artículo 49 de la ley, son las siguientes:

- 1) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 2) Si el patrón comprueba ante la junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- 3) En los casos d trabajadores de confianza;
- 4) En el servicio domestico; y,
- 5) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas limitaciones favorecen al patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por su parte el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que, en su caso, incurra.

Esta conclusión se desprende del artículo 32 que dispone: “El incumplimiento de la normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su

responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.” Igualmente, por lo dispuesto por el diverso numeral 40 que dispone: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año.”

Por último, según lo dispuesto por el artículo 53 fracción I, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

B) CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar efectos, bien a extinguirse.

La modalidad normalmente se presenta en función a la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en este tipo de contratos, depende también de la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Por eso en el artículo 39, se señala: “Si vencido el término que se hubiese

fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido, a su vez, en el artículo 36 que dice: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.” Esto significa que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada por que así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicará un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho a demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se desprende de lo expuesto, coincidiendo con la opinión doctrinal, el legislador adopta una posición en la cual intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente por considerar que atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causas justificadas. Máxime en la actual situación económica, en la cual, nuestro país atraviesa una grave crisis que se ve reflejada en la contracción del empleo.

B) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

En este tipo de contrato opera claramente las modalidades del negocio jurídico, como lo son el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo. Cuando la duración de la relación este sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, se tratará de una condición.

La Ley Federal del Trabajo, en su título 37, señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo:

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- II.- En los demás casos previstos por la Ley.

Respecto de la primera hipótesis, no requiere mayor comentario, bastará con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por alguna temporada el patrón requiere de mayor personal que el normalmente utilizado, verbigracia, las negociaciones comerciales que contratan a mayor personal de mostrador por uno o dos meses para su venta navideña.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia o si la relación de trabajo se suspende e incluso se rescinde dicha relación, puede ser sustituido temporalmente, ya para esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

La fracción III del artículo transcrito, se refiere a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38. Además, contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto, entre otras cosas, que pueda expresamente reconocer la Ley, como lo dispone la misma.

Es importante señalar, por último, que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo transcrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

CAPÍTULO IV.

TERMINACION, SUSPENSION Y RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. CONCEPTOS.

4.1 Terminación.

Mario de la Cueva define a la terminación de las relaciones de trabajo como la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación, así como por ejemplo la incapacidad física o mental del trabajador¹⁷.

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

El término 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.¹⁸

Néstor de Buen nos dice que se entiende por terminación de la relación laboral o de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas

¹⁷ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª ed, Ed. Porrúa, México, 1993, P.P 654, p.242.

¹⁸ Pina, Rafael y Otro. Diccionario de derecho. 16ª ed. Ed Porrúa. México. 1989. P.P 509. p.456.

las obligaciones secundarias. La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales, así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas. Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. En la esencia de la terminación se encuentra la idea ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral. El trabajador puede renunciar en cualquier momento¹⁹.

Así que tenemos que como fundamento legal de la terminación de las relaciones de trabajo queda de la siguiente forma:

La terminación obedece a varias causas, las que pueden ser naturales o previsibles por lo cual tiene los siguientes elementos:

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

2.- No existe sujeto responsable a que pueda imputársele la causa.²⁰

¹⁹ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª ed, Ed. Porrúa, México, 1991, P.P.643, p. 573.

²⁰ Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1985., P.P 627., p. 214.

La terminación procede cuando no hay sujeto a quien imputar la causa, es decir, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de la extinción de la relación de trabajo.

Supuestos de la terminación:

Artículo 53 Ley Federal del Trabajo:

- A) El mutuo consentimiento de las partes; *que ambas partes, patrón y trabajador sean acordes para dar fin a la relación de trabajo*
- B) La muerte del trabajador; *extingue la relación, esto es, por que 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 más continúe la relación.*
- C) La terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital; *los dos primeros supuestos quedan acordes a la naturaleza de la relación laboral por tiempo determinado, así que en el momento en el que termine la obra o venza el término, 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.*
- D) 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 correspondiente indemnización, y*

E) Los casos que refiere el artículo 434; *consigna de manera absurda las causas de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.* ²¹

En el artículo 53, se señala que también constituyen causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. Los casos a que se refiere el artículo 434, esto es, las llamadas causas colectivas de terminación.

Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Ahora bien, tenemos que existe también la responsabilidad patronal por terminación del contrato sin causa lícita.

²¹ Idem.

La Ley es clara al señalar que la terminación unilateral decretada por el patrón, cuando no comprueba las causas, se equipara a un despido justificado. En el artículo 55 se dispone al efecto, lo siguiente:

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Así pues, tomaremos de la obra de Rafael Caldera el siguiente cuadro, que nos dará una explicación exacta y en resumen de todo lo recién anotado:

TERMINACIÓN:

a) Por voluntad de las partes.

1. El mutuo consentimiento.
2. La llegada del término.
3. La conclusión de la obra.
4. Las causas estipuladas válidamente en le contrato.

b) Causas ajenas a la voluntad de las partes.

1. La fuerza mayor.
2. La muerte del trabajador.
3. La incapacidad del trabajador.
4. La cesación o quiebra inculpable de la empresa.
5. La muerte del patrono.
6. Las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicables al contrato de trabajo.

- c) Terminación por voluntad de una de las partes.
1. Despido.
 2. Retiro²².

4.2 Suspensión.

Alberto José Carro Igelno, nos habla del 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”.²³

Por su parte José Vida Soria señala que se trata de 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”.²⁴

A todo esto cabe señalar que lo característico de la suspensión de la relación laboral, radica primordialmente en el cese de la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador o el patrón. Esto es una regla general susceptible de aceptar diversas variaciones²⁵.

²² Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Madrid, 1976. P.P.567. p. 335.

²³ Carro Igelno Alberto José, La Suspensión del Contrato de Trabajo, Barcelona, 1959, P.P. 367.,p.17.

²⁴ Vida Soria José, La suspensión del Contrato de trabajo, Madrid, 1956, P.P. 468., p. 27

²⁵ De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, .8ª ed, Ed. Porrúa, México, 1991, P.P.643, p.564.

Para Mario de la Cueva, 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 efectos, 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.²⁶

La Institución, suspensión de 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 patrones y, de los efectos que se producen.

Las normas que la desenvuelven contemplan el problema en beneficio del trabajador para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impide prestar su trabajo, el patrón no podrá disolver la relación y quedara obligado a respetar todos los derechos del trabajador y por consiguiente a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o expresado con otra formula es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio. Esto nos lleva a la declaración de que nos hallamos frente a un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora.

Del concepto general que presentamos y de su razón, se desprenden los caracteres de esta institución según Mario de la Cueva:

²⁶ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª ed, Ed. Porrúa, México, 1993, PP. 654, p.234.

- a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos;
- b) Su función consiste, según el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrón, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario;
- c) La suspensión tiene un carácter temporal; el uso de este término parece redundante, pero la comisión prefirió conservarlo por que es de empleo constante entre los trabajadores y las juntas de conciliación y arbitraje, y porque tubo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada;

El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración; al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón por consiguiente pagará el salario²⁷.

Las causas de suspensión de las relaciones de trabajo, son las circunstancias que impiden al trabajador prestar sus servicios o trabajo y lo liberan de responsabilidad.²⁸, Pero, de la misma forma, durante la suspensión, el trabajador no acumula derechos, esto es, no se toma en cuenta el lapso para vacaciones o para

²⁷ De La Cueva Mario, Opus cit, p.235.

²⁸ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª ed, Ed. Porrúa, México, 1993, PP. 654, p.234.

generar antigüedad, pero esta suspensión protege al trabajador, al permitirle que pueda regresar a laborar.

4.2.1 Suspensión de los efectos de la relación de trabajo.

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad en algunos casos.

Respecto de la suspensión se afirma que constituye un derecho a favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio. De la Cueva señala, la suspensión está íntimamente ligada al derecho a la estabilidad en el empleo²⁹.

Néstor de Buen añade, que en realidad la suspensión favorece básicamente a los trabajadores, ya que mantiene viva la relación laboral en la que no se producen sus consecuencias naturales, pero también puede sobrevenir en su perjuicio³⁰.

4.2.2 Causas Legales de esta Suspensión.

La Ley Federal del Trabajo menciona por separado las causas de suspensión de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas. En el artículo 42 del mismo ordenamiento no se incluyen todos los casos de suspensión individual y es preciso por ello, invocar otras disposiciones.

²⁹ De la Cueva, op cit, p.231.

³⁰ De Buen Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II,.2ª ed, Ed. Porrúa, , México 1977 PP.802, p. 70

Ahora, nos remitimos a mencionar las causas existentes de suspensión de las relaciones de trabajo, las cuales son las siguientes:

- Involuntarias
- Imputables al trabajador, y;
- Voluntarias,

Ahora, clasificaremos estas causas, las cuales quedan de la siguiente manera:

1.- Involuntarias.

- A) Fortuitas: son aquellas que se dan por enfermedad general, por riesgo de trabajo, fuerza mayor, privación de la libertad del trabajador y maternidad.
- B) Por incumplimiento de obligaciones legales, que son: Servicio de filas, o sea Guardia Nacional y designación de un trabajador como representante ante un organismo tripartita.
- C) Por incumplimiento de deberes políticos- sociales, que son: jurados y cargos consejiles.

2.- Imputables al Trabajador.

Dentro de los cuales encontramos lo siguiente:

- A) La falta de documentos legales o reglamentarios para la prestación del servicio.
- B) Castigo reglamentario.

3.- Voluntarias.

Dentro de las cuales están las siguientes:

- A) Causas previstas en el contrato individual.
- B) Causas previstas en el contrato colectivo.
- C) Causas sobrevenidas durante la ejecución del contrato y no previstas en el mismo, como la licencia del trabajador.
- D) El desempeño de puestos de elección popular.

4.- La Huelga.³¹

Sin embargo, en el artículo 42, de la Ley Federal de Trabajo establece de una manera muy clara y precisa las causas de suspensión temporal de las obligaciones del trabajador de prestar el servicio y la obligación del patrón de pagar el salario, sin responsabilidad para ninguna de las dos partes.

Estas causas son las siguientes:

- 1.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- 2.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.

³¹ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 4ªed. Ed. Porrúa. México. 2001. P. 641. 565.

3.- 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 esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

4.- El arresto del trabajador.

5.- 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.

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

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

De la misma manera, la misma Ley nos dice cuando opera la terminación de la suspensión.

La Ley Federal del Trabajo fija dos reglas generales respecto de la terminación de la suspensión de la relación de trabajo. Por virtud de la primera el trabajador deberá de regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando derive de enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador o de falta

de documentos, de acuerdo al artículo 45, fracción I. En los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos, o de representación clasista, el plazo se prolonga hasta por quince días. Es obvio que si el trabajador no regresa en los plazos mencionados, empezará a incurrir, desde luego, en faltas injustificadas.

También es necesario mencionar las consecuencias de la suspensión de la relación de trabajo, pues la Ley Federal del Trabajo, al señalar en su artículo 42 algunas de las causas de suspensión temporal de la relación laboral, determina que, respecto de ellas, cesan la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario. Evidentemente el precepto es incompleto porque no hace referencia a otras muchas obligaciones a cargo de las partes, que a Vida Soria, gráficamente aunque advirtiendo la posible incorrección del término, denomina prestaciones laterales, y en ocasiones, subsiste la obligación legal de pagar el salario, o de su compensación por vía de subsidio a través del seguro social, en su artículo 109 de la nueva Ley del Seguro Social, y esta obligación suele extenderse, por la vía de los contratos individuales o colectivos, en los casos de licencias³².

Carro Igelno, aporta una clasificación de consecuencias colaterales de la suspensión:

- a) Cese de la prestación de servicios laborales;
- b) Cese de la retribución;
- c) Continuidad en los beneficios;
- d) Temporalidad;
- e) Reserva de plaza al trabajador;

³² Vida Soria José, La suspensión del Contrato de Trabajo. Madrid, 1965, PP.468. p.29.

- f) Interrupción del concepto de la antigüedad en la empresa;
- g) Limitación de las causas;
- h) Permanencia del contenido ético del contrato³³.

La suspensión, como se ha señalado, presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales. Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación de trabajar, pero que, sin embargo, no constituyen causas de suspensión. A éstas la doctrina las denomina causas de interrupción de la prestación del servicio.

En realidad lo característica de estas causas es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por un cierto período, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario.

4.3 Rescisión de las Relaciones Laborales

La rescisión es un 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 contratantes o a sus acreedores.³⁴

³³ Carro Igelno Alberto José, *La Suspensión del Contrato de Trabajo*, Barcelona, 1959, PP. 367.,p.39.

³⁴ Pina, Rafael. *Op. Cit. supra.* (57). p426

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 más acertado sería llamarle “extinción”.³⁵

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación. Se afirma que la resolución se distingue de la rescisión en que no tiene carácter subsidiario ni presupone que se carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido.

La rescisión de la relación laboral está contemplada en la Ley Federal del Trabajo, bajo los aspectos siguientes:

1).- Que exista 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.

2).- 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.

La rescisión puede darse de la siguiente manera:

1.- Por causa del Trabajador. O;

³⁵ Briseño. Op. Cit. Supra (58). p. 214.

2.- Por causa del Patrón.

La rescisión, es la disolución total de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones.³⁶

En los términos de la Ley, encontramos que 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.”³⁷

Cabe hacer mención que la rescisión solo opera en cuestión a las relaciones individuales de trabajo, pues en la Ley no se señala nada concerniente a las relaciones colectivas de trabajo.

4.3.1 Concepto de Rescisión.

En materia laboral hemos encontrado que existe confusión entre 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 llamarle rescisión.

³⁶ De la Cueva. Op cit. Supra (65). p. 241

³⁷ De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. Supra. (67). p. 593

Mario de la Cueva define a la rescisión de las relaciones de trabajo como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente a sus obligaciones³⁸.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente las obligaciones, por lo que, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; podemos citar por ejemplo cuando un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días, el empresario puede separarlo, pero también conservarlo.

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 laboral, 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, es por ello que debe quedar claro que la causal que se invoque para la rescisión, debe ser considerada por la Ley laboral como grave.

Así pues, tenemos que la rescisión es un acto unilateral, dada la circunstancia de que el patrón o el trabajador pueden o no, ejercer este derecho., Aun que en el caso de

³⁸ De La Cueva Mario, Opus cit, p.241.

una causal que sea imputable al patrón, no termina por si sola la relación laboral Patrón- Trabajador, por que queda supeditada a la confirmación de su validez por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como ya mencionamos, la rescisión se da por una causa grave y con base en ella, 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.

Así, pues, es que encontramos que en el artículo 40 de esta Ley, resalta 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 contraídas con dicha relación laboral.

Por tal razón la causal de rescisión de la relación laboral 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.

Es por todo lo anteriormente mencionado que, que se dice que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones contraídas con motivo de la relación laboral.

Así, tenemos que, la rescisión es el resultado de un hecho o la realización de un ataque por parte del patrón o del trabajador, y que dicha conducta es considerada como grave por la Ley Federal del Trabajo, o por una autoridad laboral.

Así, tenemos que el fundamento legal para ello lo encontramos en los artículos 46, 47, 48,51 y 52, entre otros quizá, pero estos son los principales.

4.3.2 Sujetos que intervienen en la rescisión laboral.

La relación de trabajo, cabe reiterarlo, es una relación bilateral, pues esta depende del entendimiento de la libre voluntad de dos personas y que con ella surgen derechos y obligaciones para ambas.

Las personas mencionadas son “El trabajador” y “El patrón”, cuyas voluntades deberán ser equilibradas para llevar una buena relación de trabajo.

Los Sujetos que intervienen en una Rescisión laboral, son los siguientes:

1.- De manera Directa:

- a) El Patrón.
- b) El Trabajador.

2.-De manera Indirecta:

a) Autoridad Laboral competente, según el caso.

4.3.3 Características

Las características de la rescisión son las siguientes:

- A) Es un acto Unilateral.- Por la razón de que puede ser llevado a cabo ya sea por el patrón o trabajador.
- B) Es un acto formal.- Solo cuando el patrón es quien rescinde la relación, debe de dar aviso por escrito al trabajador y si este se niega a recibirlo, lo deberá de presentar ante la junta competente. Para que sea esta quien la notifique al trabajador.
- C) Es Personal.- Por la razón de que solo afecta a quien dio motivo a la causal de rescisión.
- D) La causal de rescisión deberá estar reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, o deberá ser de las consideradas como grave por la Autoridad laboral en ese caso competente.
- E) La causal de la rescisión puede ser imputable ya sea al trabajador o al patrón.
- F) La consecuencia de la rescisión es la ruptura de las relaciones laborales existentes entre trabajador y patrón.
- G) En nuestra legislación solo se reglamenta la rescisión de las relaciones individuales, no así las colectivas.
- H) La rescisión es una excepción al principio de estabilidad en el trabajo.

- I) Para la rescisión que sea imputable al trabajador, el patrón tiene la posibilidad de separar a un trabajador que ha incurrido en alguna causal de rescisión. Sobre todo si este le causa problemas en el negocio o empresa para la que labora.
- J) La rescisión es una disposición legal que así como autoriza al patrón a disolver la relación de trabajo, de la misma manera lo limita a que solo podrá separar al trabajador por una causal de rescisión. Nada mas.
- K) La rescisión que sea 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.
- L) Para la rescisión que es imputable al trabajador, el patrón quedara exento de pagarle los tres meses de indemnización Constitucional y de los 20 días por año.
- M) Para que las causales de rescisión tengan validez, deben hacerse valer dentro de los treinta días que para tal efecto marca la Ley Federal de Trabajo. De esta manera si se da 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.
- N) Si 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 ultimo ante tal proceder se opondrá por vía de excepción.

- O) La rescisión que sea imputable al patrón no impone formalidades al trabajador. Con esto, el trabajador solo se concreta a separarse del trabajo y a presentar su demanda ante la junta respectiva.
- P) Las causales de rescisión están establecidas en forma numerativa, no así de manera 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, esto, en cuanto al trabajador se refiere.³⁹

4.3.4 Rescisión por acción y por excepción.

Rescisión por excepción es el conjunto de formalidades que la Ley federal del Trabajo impone al patrón, cuando rescinde la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, formalidades que hace valer en la etapa de demanda y excepciones para el caso de que sea demandado con posterioridad por el trabajador.

Rescisión por acción, es el derecho que tiene el trabajador de ejercer una acción rescisoria por causas imputables a su patrón, a través de la cual provocará la actividad de la autoridad laboral para conseguir una pretensión.

³⁹ De Buen Lozano Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, 2ª ed, Ed. Porrúa, México 1977 PP.802, p. 27

De esta manera también debemos entender que la acción es la forma de impulsar la actividad jurisdiccional, para que a través de esta se alcance una pretensión, en el caso de un trabajador ejercite una acción en contra del patrón, al rescindir la relación de trabajo por causas imputables a este último.

4.3.5 Causas de la rescisión de las Relaciones Laborales.

Señalaremos las causas de rescisión de las relaciones laborales en ambos casos, cuando son imputables al trabajador, así mismo como cuando son imputables al patrón, estas causales se encuentran enumeradas en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, cuando el responsable de esta rescisión es el trabajador, sin consecuencias para el patrón, y así mismo en artículo 51 del mismo ordenamiento legal, en donde la conducta del patrón o sus acciones originan esta rescisión sin responsabilidad ni consecuencias para el trabajador. Ahora bien comenzaremos por las que nos enumera el artículo 47 de la ya mencionada Ley.

Artículo 47, Ley Federal del Trabajo. Causales de rescisión de las relaciones laborales sin responsabilidad para el Patrón:

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 treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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 medie provocación o que obre en defensa propia;

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 trabajo;

4.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo 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;

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 relacionados con el trabajo;

6.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

7.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

- 8.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- 9.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- 10.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- 11.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- 12.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- 13.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;
- 14.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- 15.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

Se puede decir que las causas no son limitativas, sino enunciativas. Justo esto se percibe claramente en los numerales 2, 3 y 4 la gran amplitud que tiene el patrón para proceder a la rescisión. La falta de probidad u honradez son conceptos realmente amplios y no los podría encerrar en simples conceptos. Pues por un lado se define a la palabra probidad como una conducta recta, honesta en el sentido mas amplio de la palabra, así que cuando referimos a una falta de esta tenemos que implica la ausencia de dicha rectitud y honestidad en la forma o sentido de actuar del trabajador en el desempeño de sus labores en el trabajo y en su desenvolvimiento y actuar con el patrón.

En este mismo articulo encontramos que el patrón debe de dar aviso por escrito, la fecha y la causa o causas por las cuales se rescinde la relación laboral, dejando muy claro que se debe de hacer del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón en un termino de cinco días siguiente a la rescisión, tiene la

obligación de hacerlo del conocimiento de la junta competente, para que sea precisamente esta quien realice la notificación respectiva, proporcionando para ello el patrón el domicilio que tiene registrado del trabajador.

En este sentido también establece que el patrón que no de este aviso al trabajador o no lo haga del conocimiento de la junta competente en su caso, de la causa de la rescisión, por si solo bastara para considerar que se trata de un despido completamente injustificado.

Ahora bien, pasemos a hacer un breve análisis de las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Artículo 51, Ley Federal del Trabajo. Causales de rescisión de las relaciones laborales 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 treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Esta causal la vemos muy a menudo, cuando al trabajador se le ofrece una serie de prestaciones o servicios con la finalidad de que preste sus servicios bajo ciertas condiciones y no le son cumplidas por el patrón por cualquier causa.

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;

Observamos que en cuanto se dé alguna de estas conductas no solo por el patrón en contra del trabajador, sino también por el personal que se encuentre bajo la responsabilidad de este, el trabajador no tendrá mas que demostrar que será imposible continuar con la relación laboral para que se de rápidamente la rescisión.

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

En este caso podemos observar que cuando se den estas conductas por parte de las personas ya mencionadas, no es necesario que sean precisamente en el local del trabajo, o sea única y exclusivamente en contra del trabajador, pues aun cuando se realicen fuera del establecimiento del local laboral o se realicen en contra de los familiares del trabajador, se dará la rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

4.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

El salario es la remuneración otorgada al trabajador por el trabajo que le presta al patrón, es un a contraprestación, por lo que no puede ser variado en menor cantidad, pues dicha cuestión es causal inmediata de la rescisión laboral.

5.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado;

Con esto es suficiente para que el trabajador pueda rescindir la relación laboral, pues no se le cumple en tiempo y lugar para el pago de su salario, lo cual le podría causar graves perjuicios.

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

Esta cuestión es un poco mas difícil de demostrar, pues, al trabajador no le será fácil acreditar que fue precisamente la persona que le otorgo el material para trabajar quien se lo destruyo para causarle un daño o una demora en su trabajo.

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 cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

A lo que se refiere básicamente es a las condiciones generales de la empresa en donde el trabajador presta sus servicios, pues debe encontrarse en buenas condiciones de higiene y seguridad para que los trabajadores no sufran ningún accidente o contagio por la falta de estos elementos, por lo que si por alguna causa no se previnieran, el trabajador tiene todo el derecho de rescindir la relación laboral sin perjuicio para el.

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

Bien, pues esta condición es muy clara, si el patrón incurriera en alguna acción que pudiese poner al trabajador o a la empresa en peligro por su imprudencia, el trabajador podrá inmediatamente rescindir la relación laboral.

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

Bien pues esta nos da un margen más amplio de alguna causal que no se encuentre enumerada como tal, pero que por su naturaleza se pueda considerar como grave y haga imposible continuar con la relación laboral, Será causa inmediata de la rescisión sin perjuicio para el trabajador.

En todos estos casos estará a cargo del trabajador el poder demostrar que la conducta del patrón encuadra en alguna de estas causales, y así pueda preparar todos los elementos y pruebas que pueda recabar y así determinar si le es conveniente rescindir la relación laboral, pues solo contará con un término de 30 días contados a partir del día siguiente al en que tuvo lugar la causal en comento.

Si decidiere hacer efectiva la rescisión laboral, entonces el trabajador deberá hacer del conocimiento del patrón dicha cuestión, pues deberá notificárselo por escrito, solicitando que este le firme de recibida dicha solicitud en copia, por conducto de la Inspección del trabajo o presentado de manera inmediata y notificado por este

conducto al patrón de la rescisión, de no hacerlo así, el patrón podrá considerar que su ausencia del trabajo es injustificada y podría alegar con toda razón que el trabajador abandono su trabajo, causándole al patrón un grave perjuicio por esta razón, y entonces será el quien se beneficie con esto, y hará efectiva la rescisión por su parte de la relación laboral, sufriendo por esta causal el trabajador perjuicio.

4.4 Diferencia entre rescisión y terminación de las relaciones laborales.

Mario de la Cueva compara las dos instituciones, se observa que su diferencia, volviendo a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto, la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución⁴⁰.

⁴⁰ De la Cueva Mario, Opus cit, p.242.

CAPÍTULO V.

AVISO RESCISORIO.

5.1 ¿Qué es el aviso rescisorio?

Comenzaremos con definir en primer lugar, que es un Aviso, por lo que si le vemos desde un punto de vista meramente gramatical obtenemos que denota diversos significados como lo son los siguientes:

Aviso; Noticia dada a alguno; indicio; anuncio; advertencia; consejo; atención; prudencia... andar o estar uno sobre algo. Estar prevenido⁴¹.

Los conceptos que se le han dado al término “aviso”, han coincidido con los demás diccionarios de la lengua española; sin embargo, cabe hacer el señalamiento de que la mayoría están de acuerdo en que se trata de una noticia; postura ante la cual también estamos de acuerdo; sin embargo en las demás concepciones que se tiene respecto a lo que es un aviso, diremos que no se apegan al estricto sentido que debe de tener, ya que como podemos apreciar algunas de estas son solamente sinónimos, causa y consecuencias que no dejan en claro como debe considerarse adecuadamente el “aviso”.

Ahora bien para nosotros es más recomendable que el término en cuestión sea tomado en cuenta como “noticia dada a alguno”; toda vez que es el sentido que le da significado común al tema en cuestión.

⁴¹ Diccionario Enciclopédico Ilustrado. 2º ed. Ed. Zamora. Colombia.2001. p.158.

Si tomamos la palabra "Aviso" como la noticia dada a alguien, tenemos entonces que Aviso Rescisorio es "Aquella noticia por medio de la cual el patrón hace del conocimiento del trabajador, que desde el momento de su entrega deja de prestar sus servicios en esa empresa o local, por haber incurrido en alguna o algunas de las causales señaladas por el artículo 47 de La Ley Federal Del Trabajo.

Entre los requisitos que debe cubrir este aviso se encuentra el que debe ser entregado por escrito, conteniendo en él la o las causas de la rescisión y la fecha de esta, para que sea del conocimiento del trabajador o en su caso de la Junta correspondiente, cuando el trabajador por cualquier causa se negare a recibir el aviso de manos de su patrón.

De este precepto podemos deducir que la legislación aun se le encuentran algunas deficiencias en cuanto a las mínimas condiciones de modo, tiempo, lugar y circunstancias que se deben tomar en cuenta, desde nuestro particular punto de vista, dentro de la formulación del escrito del aviso rescisorio; toda vez que la disposición referida solamente obliga, literalmente al patrón a invocar las causas que señala el artículo 47 de la ley referida y que no trastoca la esencia del animo en como actuó el trabajador o como pudieron darse dichas causas.

Aparentemente el aviso rescisorio tiene como meta evitar conflictos ya sea presentes o futuros que de alguna manera violen las garantías de los trabajadores y de los patronos, que pueden poner en peligro la estabilidad económica del trabajador y el normal desarrollo y funcionamiento de la empresa., Aunque pienso que de alguna manera de todos modos esto no se logra.

5.2 Obligación del patrón de dar el aviso de rescisión de trabajo.

Tenemos que del Derecho que tiene el patrón para rescindir la relación de trabajo, nace la obligación de dar aviso al trabajador, en forma personal y de manera directa en forma escrita o por medio de la junta respectiva, y como toda obligación en caso de ser incumplida, trae consigo consecuencias para el omiso o infractor de dicha disposición, por lo que en este caso, el patrón al no cumplir con la entrega del aviso respectivo, dicha omisión le va atraer consecuencias de carácter jurídico frente a las cuales estaría forzado el patrón a responder, en virtud de que dicha rescisión sería considerada como despido injustificado, pero de estas consecuencias hablaremos mas adelante con mayor detalle, en el apartado destinado para ello.

Esta obligación la encontramos plasmada en el artículo 47 Fracción XV, antepenúltimo párrafo que a la letra dice:

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

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

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

El articulado que dispone la obligación por parte del patrón a dar el aviso rescisorio al trabajador, no determina en ningún momento cual es la intención que tuvo el legislador al crearla, así como tampoco se menciona y obviamente por eso no se precisa el por que no existe reciprocidad por parte del trabajador hacia el patrón de tener esta misma obligación par con el; Podríamos nosotros interpretarlo como una medida jurídica de carácter social, que evitará actitudes unilaterales, arbitrarias y también por que no, caprichosas de algunos patrones, que se encuentran o se encontraban fuera del ámbito legal de las garantías que tutelan a los trabajadores, dejándolos en un estado de indefensión, por lo que creemos que este aviso rescisorio, es una especie de limitante que obliga en su caso al patrón a justificar ante la junta el por que de la rescisión laboral de dicho trabajador, para que actué siempre dentro del marco de la legalidad, sin dejar así espacio para el abuso sobre los trabajadores. Aun así, a mi muy particular punto de vista, solo me queda agregar que a no me queda claro el por que solo se toma esta medida como protección única y exclusivamente para la clase trabajadora, y no se toma así mismo un tipo de medida para proteger de alguna manera también al sector patronal, pues en algún momento es este quien se puede quedar también en estado de indefensión cuando es el trabajador quien decide dejar el trabajo por causas que solo el conoce y no se molesta por dar ningún tipo de aviso al patrón., Pues en cuanto al trabajador este aviso es solo para que tenga conocimiento del motivo de la rescisión, pero, y para el patrón?, Si el no tiene un aviso por parte del trabajador, Que hace? ¿Cómo le hace?

Como ya mencione párrafos anteriores el dar el Aviso rescisorio el patrón al trabajador tiene como finalidad primordial el que el trabajador este enterado y consiente

de que ha incurrido en alguna causal de rescisión de las relaciones laborales y que el patrón no ha dejado pasar por alto, haciendo uso de su derecho a rescindir esta relación laboral, por tal motivo es que lo hace de su conocimiento para dar cumplimiento a las formalidades establecidas por la ley para estos casos y así evitar conflictos futuros por esta determinación que le da derecho la ley, pero que esta misma le impone formalidades, que en caso de no cumplir con ellas le traerá consecuencias graves, de las cuales hablaremos en su capítulo correspondiente.

5.2.1 Consecuencias por falta de entrega del Aviso Rescisorio..

Ya analizamos en su respectivo apartado lo que es la rescisión laboral desde los puntos de vista existentes en estos casos, los cuales son sin responsabilidad para el trabajador y sin responsabilidad para el patrón, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo es muy clara y precisa al establecer claramente los casos en que se puede y/o se debe dar por terminada la relación laboral, aun cuando exista la fuente de trabajo de esta, sin que ninguna de las partes tenga responsabilidad.

Ahora respecto de las causas en que el patrón puede rescindir sin responsabilidad para el la relación laboral, pues ya hemos hablado y brevemente analizado los diversos aspectos para que se de dicha rescisión los cuales se encuentran plasmados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y que ahora nos referiremos concretamente a la fracción XV, último párrafo, que a la letra dice lo siguiente:

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

Ahora vamos directamente al Aviso Rescisorio, Ya hemos dejado claro lo que es el Aviso Rescisorio, hemos hablado incluso de las formalidades que para su entrega exige la ley, que a decir verdad son pocas, pero no por eso debemos restarles importancia, ya que como detallaremos en este apartado puede acarrearlos importantes problemas si por alguna causa o descuido olvidamos cumplir con ellas, pues la Ley es muy clara al respecto en cuanto a la consecuencia que por falta de entrega del aviso refiere.

Podemos decir que este aviso es solo una formalidad, la cual también se puede decir que es de “reciente” creación o innovación, es por ello que no muchos conocen de sus alcances, incluso podemos afirmar que la misma ley no es muy clara al respecto, toda vez que no precisa como tal las consecuencias por falta de este, y es por ello que una gran parte de los litigantes o profesionistas que se dedican a esta materia en forma practica, lo toman mas como una formalidad que como una obligación, lo cual lejos de ayudar para la protección legal a la parte patronal o la trabajadora en su caso, trae consigo que este requisito legal de dar el aviso rescisorio al trabajador, no se cumpla cual debe ser, y es por ello que en la mayoría de los casos, ni el mismo trabajador esta enterado de que para rescindirle su relación laboral, el patrón debe entregarle este aviso, pues por la mala asesoría que recibe el trabajador acerca de este requisito, ignora que si el patrón por alguna causa no le entrega personalmente este aviso, el mismo patrón puede solicitar a la junta correspondiente que lo auxilie para poder llevar a cabo dicha entrega, y cumplir con dicha formalidad evitando así consecuencias desagradables para el patrón.

Resulta bueno agregar que aunque la ley señala claramente que la entrega de este aviso, ya sea por medio del patrón o de la junta correspondiente en su caso, es de manera obligatoria, esta casi nunca se realiza por falta del conocimiento de los trabajadores.

Ahora que el ejemplo mas claro y el único que esta plasmado en la Ley como consecuencia por falta de la entrega de dicho aviso, es la que ya hemos mencionado y que se encuentra en la fracción XV del Artículo 47, ultimo párrafo de la multicitada Ley, que a la letra dice

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

Esto es todo lo que se establece como consecuencia, en realidad la ley no enumera, ni hace un listado de ello como tal, únicamente es esto de lo que se hace mención, es por ello que en supralíneas he mencionado que considero poder afirmar que la misma ley no es muy clara al respecto, toda vez que no precisa como tal las consecuencias por falta de la entrega de este. Y que bueno, las verdaderas consecuencias vienen a raíz de que se considere el despido injustificado, luego entonces, si no se llega a un arreglo con el patrón por esta situación, vendrá probablemente un juicio que al final le costara al patrón el posible pago de lo siguiente:

*Se considerara que el despido fue injustificado, y por ello se condenara al patrón a pagar a su trabajador:

*salarios caídos

*pagos de primas (vacacionales y/o Dominicales)

*indemnizaciones (3 meses de indemnización constitucional)

*20 días por año laborado.

*Utilidades (si las hubo)

*Pago de horas extras

*Reinstalación en su puesto al trabajador, en su caso.

*Etc

Todos estos pagos a mi juicio, considero son las verdaderas consecuencias por la falta de entrega de este aviso, y que como podemos observar solo traen consigo sanciones para el patrón, nunca para el trabajador, y bueno de llegar a comprobarse, se le podrá exigir el pago de las prestaciones que se reclamen, y crepo que no se debe atacar a la clase patronal por cualquier simple causa, por que implicará fuertes erogaciones al patrón y posteriormente el cierre de la fuente de trabajo.

La rescisión imputable al patrón no impone formalidades al trabajador como se las impone al patrón, Con eso, dicho trabajador sólo se concreta a separarse del trabajo y a presentar su demanda ante la junta respectiva., Por lo que con esto sabemos que las consecuencias graves son casi siempre solo para el patrón.

5.3 Intervención de la Junta correspondiente en las rescisiones de la relación laboral.

A las autoridades del trabajo, la misma Ley les señala cuando y a cual le compete conocer de determinados asuntos, en este caso señalaremos cuando y a

quien le compete conocer en su caso de dicho ordenamiento legal, en cuanto a l auxilio que deben darle al patrón para que cumpla con el requisito de entregarle el aviso rescisorio a su trabajador para informarle de la rescisión laboral que este ha determinado basándose en el incurrimento de dicho trabajador en alguna o algunas de las causales que la ley claramente nos marca y de las cuales ya hemos hablado en el capitulo que para tal efecto asignamos en dicha investigación.

Estas autoridades y su competencia se encuentran reguladas por el artículo 523 de la misma Ley Federal del trabajo, el cual a la letra dice de la siguiente manera:

Artículo 523.-
la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la secretaria 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.

Cada junta es una autoridad jurisdiccional, es por ello que de las industrias y materias aquí mencionadas, de acuerdo a la jurisdicción que tengan, podrá determinarse quien en su caso podrá ser competente para conocer en el momento del conflicto que para ello se suscite.

Una vez que se determina, según el caso, quien es la Junta de Conciliación competente para conocer del caso, esta se debe limitar a conocer la justificación de la rescisión, una vez que haya sido comprobado el hecho o causa generadora de esta (ya que es ella la encargada de determinar si los requisitos señalados han sido cubiertos o no por el patrón), para poder determinar la rescisión ejercitada por él.

Tal como lo marca el artículo 524 de esta misma Ley, nos habla de las atribuciones que le corresponden a cada uno de los siguientes:

Artículo 524

La secretaria del trabajo y previsión social y los departamentos y direcciones del trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

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 esta competencia constitucional de las autoridades del trabajo, el cual dice:

Artículo 527

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 auto partes 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 ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera 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 envases 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.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

5.4 Obligación que debería tener el trabajador de entregar aviso rescisorio.

Es importante señalar en cuanto a las formalidades de la rescisión, puede establecerse que son aquellas etapas en las cuales el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador, detallando ampliamente en el aviso rescisorio la causal

de rescisión y su fundamento legal, así como el día y el momento en que ocurrió dicha causal, el hecho que la motivó. El carácter con que rescinde la relación de trabajo al prestador del servicio, es decir, si lo hace como patrón o como representante de éste y que tiene facultades para hacerlo. Si el trabajador se negare a recibir el aviso rescisorio, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá promoverla ante la junta respectiva, proporcionando el domicilio del trabajador y solicitando se le notifique.

Como formalidad de la rescisión imputable al patrón, puede señalarse que La Ley Federal del Trabajo no impone al trabajador determinadas formalidades. Como se las impone al patrón, por lo que al darse una causal rescisoria imputable al patrón, el trabajador sólo se retirará de la fuente de trabajo y acudirá a su abogado para presentar su demanda ante la Junta respectiva.

Como ya lo habíamos mencionado, al no darse aviso al trabajador o a la junta respectiva, el patrón estará incurriendo en un despido injustificado.

Es necesario que el trabajador tenga conocimiento del aviso rescisorio, para que por medio de esto pueda defenderse de las imputaciones que le hace el patrón, ya que para que exista la mala fe del patrón orientada a perjudicar al trabajador, esto deberá argumentarlo el prestador del servicio, al promover ante la junta una demanda por despido injustificado.

Así las cosas, tenemos que en el párrafo anterior mencionamos que “es necesario” que el trabajador tenga conocimiento del aviso rescisorio, para que por medio de esto pueda defenderse de las imputaciones que le hace el patrón, cuestión en

la que observamos que es solo al patrón a quien se le impone la obligación de informarle al trabajador a través de un aviso por escrito que desde ese momento deja de prestar sus servicios a la empresa o establecimiento en que se encontraba laborando, sea por la causa que fuere, pero se le tiene que avisar para que el patrón no incurra en responsabilidad, y de esta manera el trabajador pueda comenzar a preparar quizá una posible defensa, pues se le avisa desde el principio, y es entonces que nos preguntamos y al patrón? A este el trabajador, cuando decide rescindir la relación laboral, sea por la causa que fuere, claro de las enumeradas en la Ley, no le avisa, la Ley no le impone esta obligación, es por ello que consideramos que aquí se rompe el principio de igualdad y seguridad jurídica para el patrón, pues en el lapso de tiempo en que el trabajador abandona su trabajo por causas que solo el sabe en ese momento y el tiempo en que el patrón se entera de la demanda interpuesta por el trabajador en contra suya, pueden haber pasado días, incluso semanas, pues el trabajador cuenta hasta con 30 días para rescindir la relación de trabajo, iniciándose estos treinta días al día siguiente en que tuvo origen la causal rescisoria, tiempo en el cual el patrón puede sufrir menoscabo en su empresa, en la producción o recibo de mercancías, etc, según sea el caso del puesto que hasta entonces se encontraba desempeñando dicho trabajador, y bueno como el patrón en este lapso de tiempo desconoce que ya se quedó sin trabajador, se encuentra imposibilitado para contratar a un nuevo trabajador que cubra el puesto, y cubra las necesidades de trabajo que el anterior trabajador dejó “tiradas”.

De esta manera, en la rescisión imputable al patrón y cuando así lo dictaminó la Junta de Conciliación y Arbitraje en el laudo respectivo, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y además

a que se le cubran las prestaciones que se les reclame en su demanda y los salarios caídos (los salarios que dejó de percibir después de haberse separado de la fuente de trabajo por causas imputables al patrón, y en este lapso de tiempo se tiene incluido aquel inclusive de cuando el patrón aún no se enteraba de esta rescisión, o sea, bien podrían estar incluidos 10, 15 ó hasta los 30 días con que cuenta el trabajador para hacer valer su rescisión).

Es por estas causas principalmente que consideramos la necesidad de implementar en la Ley la obligación que debería tener el trabajador de dar también por escrito un aviso rescisorio a su patrón que cumpliera con las mismas formalidades del aviso que el patrón debe entregar a su trabajador cuando es él quien rescinde, fuere por la causal que fuere, para que entonces se encontraran en igualdad de condiciones, en circunstancias similares.

Así pues, tenemos que, en todo esto se puede percibir la presencia clara de una obligación que nace de una forma derivada del derecho que tiene el patrón de rescindir a su trabajador, dicho deber consiste en dar aviso al trabajador, en forma personal o por medio de la Junta, de la rescisión, como ya lo hemos mencionado, y como toda obligación, en caso de incumplimiento, trae aparejada consecuencias, ; así mismo el patrón al no cumplir con el aviso respectivo dicha omisión le origina consecuencias jurídicas frente a las cuales está forzado el patrón a responder, en virtud de que se considerará como despido injustificado, por no haber avisado al trabajador dicha circunstancia, aún cuando el trabajador sea culpable y con su conducta le halla causado daños o perjuicios al patrón y/o a la empresa o establecimiento, es por ello que creemos que esta obligación debería tenerla también el trabajador para con el

patrón, y así este pudiere estar en mismas condiciones que el trabajador, y así, mientras se ponen de acuerdo como van a quedar en cuestión de pago de prestaciones, ya sea entre ellos con la intervención de la Junta, el patrón por su parte mientras resuelve el asunto, este en posibilidad de decidir si contrato a otra persona para el desempeño de las labores que su empresa requiere y que el trabajador anterior ya no realizará.

En si el aviso rescisorio tiene ya una finalidad que es la de dotar al trabajador de los medios de defensa necesarios para que no sea objeto de alguna injusticia por parte del patrón al realizar una rescisión sin bases jurídicas, y pueda demandar el despido injustificado.

Con la reforma propuesta, de que la obligación sea impuesta también al trabajador, tendría entonces como finalidad última, evitar conflictos presentes y futuros que lesionen las garantías de los trabajadores y de los patronos, que pudieren poner en peligro la integridad económica del trabajador, así como el buen funcionamiento y desarrollo de las actividades en la empresa.

CAPÍTULO VI.

PROPUESTA PERSONAL DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE CONTROVERSIAS ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON A RAZON DE LA ENTREGA DEL AVISO RESCISORIO.

6.1 Controversias más comunes.

Comencemos por dejar en claro que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos, de ahí partiremos para dejar claramente marcadas las controversias mas comunes que nacen a raiz de esta relación., ahora bien comenzaremos enumerandolas de la siguiente manera;

La rescisión es un acto unilateral, dado que el patrón o el trabajador pueden ejercer o no éste derecho. En el caso de una causal rescisoria imputable al patrón, no termina por sí sola la relación de trabajo, por que queda supeditada a la confirmación de su validez por parte de la Junta de Conciliación y arbitraje.

En nuestra legislación mexicana, la rescisión solamente opera en el caso de las relaciones individuales pues no existe ninguna disposición jurídica que pudiera aplicarse a las relaciones colectivas de trabajo.

Podemos señalar que la rescisión se da por una causa grave y con base en ésta el patrón o el trabajador podrán hacer valer su derecho rescisorio, sin incurrir en responsabilidad tal y como lo establece el artículo 46 de la Ley Federal del trabajo. De

esta manera la causal rescisoria se convierte en el elemento esencial de la rescisión de trabajo. De no darse ese elemento no puede existir la rescisión.

Es aquí donde viene la primer controversia entre trabajador y patrón, ya que si es el patrón quien rescinde tiene la obligación que le marca la Ley de entregar un aviso rescisorio al trabajador -ya sea directamente o por medio de la Junta correspondiente-, debidamente requisitada, y en caso de no hacerlo, se le tendrá por despidiendo al trabajador de manera injustificada y ahí es que surge todo un problema que de alargarse causaría mas perjuicios al patrón que beneficios.

Abandono de empleo; Esta causal no está prevista en la Ley de una manera específica. El hecho de que un trabajador deje de presentarse a su trabajo, confundiendo la causal con la falta de asistencia. Esto constituye un error, En realidad el abandono expresa la intención del trabajador de no volver más a su empleo o bien, el deseo de no trabajar, que puede ponerse de manifiesto de dos maneras: Absteniéndose de ejercer los actos que constituyen sus funciones o bien, ausentándose del lugar de trabajo por un período breve. El abandono de trabajo no lo constituye la simple falta de asistencia a las labores, lo cual puede obedecer a diversas causas justificadas, sino la ausencia del trabajador debida a su intención de dar por terminada la relación laboral. Corresponde al patrón probar el abandono de trabajo por parte del empleado.

El abandono de empleo, según Néstor de Buen, puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que

se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, o bien en la ausencia momentánea, o por un breve período, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere pruebas estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución⁴².

En otro sentido el abandono del empleo es invocado como complemento de la negativa patronal respecto del despido reclamado por un trabajador, esto es, ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido, el patrón niega el hecho y afirma que el motivo de la separación consistió en el abandono de empleo.

En este caso el patrón queda totalmente indefenso al no saber que el trabajador simplemente no tiene el ánimo ni las ganas de seguir laborando en dicho establecimiento, y que es su deseo no volver, la controversia aquí se presenta al no estar el patrón en posibilidad de contratar a un nuevo trabajador que le cubra las necesidades que hasta la inasistencia del anterior trabajador venía cubriendo, pues no tiene la certeza de que es lo que le suceder si lo hace, ya que no está seguro de las intenciones que tiene el trabajador al no presentarse a trabajar y no dar ningún aviso de ello, pues si el patrón omite verificar dicha información lo más probable es que en cualquier momento se le hará saber al patrón de una demanda entablada en su contra por despido injustificado, y mientras esta situación se aclara mediante una conciliación

⁴² De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p. 6.

o un juicio, el puesto queda vacante y no hay quien cubra las necesidades de la empresa que en ese puesto se requiere.

Despido Injustificado, al hablar de este tema tenemos que resulta controversial inclusive desde su definición, ya que ya que varios juristas al tratarlo lo hacen como si fuera una forma de rescisión, tal y como lo hace Francisco Ramírez Fonseca en su libro “El Despido” en el cual habla de rescisión pero no de lo que es un despido injustificado. Otros juristas hablan constantemente de despido injustificado confundiéndolo con otras figuras, y confundiendo así a los trabajadores que normalmente se basan en estas definiciones y sus abogados las invocan de una manera incorrecta, por lo que se presentan controversias al intentar separar conceptos equívocos. Por lo que definiremos estos conceptos de la manera siguiente:

Por lo que así las cosas tenemos que despido injustificado es el acto unilateral y sin fundamento legal que realice el patrón al prescindir de los servicios de un trabajador sin causa justificada y, como consecuencia de esto el trabajador es separado de su fuente de trabajo o se le impide el desempeño de este.

Con la anterior definición queda claramente precisado que entre despido injustificado y rescisión existe una gran diferencia, ya que la rescisión si tiene como base una causa justificada y, como consecuencia de esto el trabajador es separado de su fuente de trabajo o se le impide el desempeño de este.

Por lo que la confusión de estos conceptos frecuentemente trae consigo problemas a la hora de invocar una causa para la rescisión del trabajo, pues frecuentemente se

confunde con un despido injustificado, pues este atenta gravemente contra la estabilidad en el trabajo, por que generalmente el patrón despide a su trabajador, sin que éstos den algún motivo para este despido, es decir, el patrón no rescinde la relación de trabajo con base en una causa rescisoria, sino que prescinde de sus servicios por que a si lo decide el patrón. De esta manera señalo que se atenta contra la estabilidad en el trabajo, por que al separar al trabajador de la fuente de trabajo, se rompe este principio. Cabe señalar que estabilidad en el trabajo no significa permanencia eterna en él, sino que el trabajador debe permanecer en su trabajo mientras tenga capacidad para realizarlo o subsista la materia de trabajo y no dé motivo a que se le rescinda.

6.2 Políticas de solución de controversias

En la terminología de la ley, se entiende por rescisión, según Néstor de Buen, el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación de trabajo de por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero, no a las colectivas⁴³.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación. Se afirma que la resolución se distingue de la rescisión en que no tiene carácter subsidiario ni presupone que se carezca de otro recurso para obtener reparación del perjuicio sufrido.

La rescisión patronal para Néstor de Buen, produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador, que a continuación se especifican:

⁴³De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.570.

a) puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación;

b) provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub iudice la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación;

c) Cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón⁴⁴.

Clasificación da la rescisión laboral, en base a sus características fundamentales:

a) Acto unilateral. La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo uno de los sujetos de la relación de trabajo.

b) Acto potestativo. La posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba de hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

c) Acto formal. Se refiere a la parte final del artículo 47 da la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente: El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

d) Anterior a su vigencia prevista. La relación laboral, por virtud de la rescisión se interrumpe o termina, en circunstancias no previstas

⁴⁴ De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Ibidem, p. 571.

al momento de establecerla. Es decir, se trata de una terminación o interrupción anticipada.

e) Causa grave. No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso, según se infiere de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que la causa sea grave, y que traiga consecuencias respecto del trabajo. Esta gravedad puede haber sido señalada específicamente en la Ley, como ocurre en las primeras fracciones del artículo 47, además de las ocho comprendidas en el artículo 52 de la misma Ley o ser análoga, a éstas de igual manera graves.

f) De comisión o de omisión. La conducta grave podrá ser positiva, en el caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón o viceversa, o de omisión. Así la desobediencia a una orden relacionada con el trabajo contratado o el pago de una cantidad inferior al salario.

g) Interrumpe la relación laboral. Esta interrupción quedará condicionada, en los casos de despido y es absoluta cuando el trabajador se retira⁴⁵.

En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación laboral, o por la indemnización, el despido será final solo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada. De otra manera la relación de trabajo habrá quedado solo interrumpida, pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito, y siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo.

Mario de la Cueva define a la rescisión de las relaciones de trabajo como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente a sus obligaciones⁴⁶.

⁴⁵ De Buen Lozano Néstor, Tomo I, Opus cit, p.572.

⁴⁶ De La Cueva Mario, Opus cit, p.241.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente las obligaciones, por lo que, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; podemos citar por ejemplo cuando un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días, el empresario puede separarlo, pero también conservarlo.

El ejercicio de esa potestad estará siempre condicionado por ciertos presupuestos, según Mario de la Cueva los encuadra de la manera siguiente:

a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo;

b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave, la ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta, el incumplimiento a de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, por no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario, esta idea se basa en la fracción XV que más adelante expondremos ya que ese articulado califica de graves a las causas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la preceden.

c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.

Las controversias que surgen a raíz de un despido o mejor dicho de una rescisión laboral, como podemos ver son diversos y la misma ley contempla la forma en

que estos deberán ser resueltos, pero como ya hemos mencionado, estas soluciones no cubren en su totalidad las necesidades que en la actualidad se requieren para este tipo de situaciones, por lo que es así que proponemos algunos cambios en relación con el artículo 47, en u fracción XV, respecto al aviso rescisorio, es por ello creemos que la propuesta que presentaremos subsanará de alguna manera las deficiencias y problemas que se ocasionan con el texto actual, propuesta que plantearemos en el capítulo siguiente, que es el que le corresponde.

6.3 Propuesta personal de procedimiento para la solución de controversias.

Para dar solución a las controversias o problemas que constantemente se presentan con motivo de la rescisión de trabajo hecha valer por el trabajador o por el patrón es que nos remitiremos a diversas opiniones dadas tanto por diversos juristas como por la UNT (Unión Nacional de Trabajadores), en la que manifiestan lo siguiente a razón de una solución y opinión a estas controversias.

La **Unión Nacional de Trabajadores** sostiene que cualquier posible debate sobre los cambios en el Artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo tienen que superar, de ahora en adelante, las limitaciones y los equívocos de las posiciones y de los mecanismos observados por más de una década. Las razones para asumir una actitud evolutiva e innovadora de cara a los cambios en la Ley son muchas. En primer lugar, habría que señalar las crisis y por qué no decirlo, los fracasos de las

estrategias y de los enfoques financieros acumulados a lo largo de la década, que no son sólo fracasos sociales, sino fracasos económicos de gran magnitud. Es importante insistir en que los enfoques financieros han fallado no sólo en lo social, sino que tampoco han traído los beneficios, las bondades y la estabilidad económicos que prometían en los años ochenta. La memoria histórica reciente obliga a que incluso dentro de los organismos financieros internacionales, se acepten ya, aunque todavía de manera modesta y colateral, algunos temas de índole social y se reconozca su importancia para alcanzar un concepto más integral y válido de reestructuración.

En este sentido, es indispensable contar con nuevas aproximaciones, con nuevos enfoques, con nuevos conceptos y también con nuevas actitudes para enfrentar las etapas siguientes de la reestructuración económica y de la configuración de un nuevo orden global. La **UNT** sostiene que es en este contexto que debiera de retomarse la discusión de la nueva legislación laboral en México. La definición de nuevas reglas laborales desde la Constitución, reglamentadas y desarrolladas en una Ley Federal del Trabajo congruente, constituye una oportunidad para cambiar los términos y el enfoque mismo de la reestructuración económica, para construir una aproximación que conjugue las exigencias económicas y productivas del país en el marco de la globalización, con sus exigencias sociales. En suma, para lograr una convergencia armónica y equilibrada entre lo productivo y lo social.

Igualmente la UNT, presento hace un par de años un proyecto de reforma de la LFT, en la que proponen artículo por artículo, cambios a esta, para lograr un equilibrio social y económico entre trabajadores y patrones, en la que entre muchos cambios y

adiciones proponen el de cambiar diversos términos, entre ellos el de cambiar el término patrón, por el de empleador, que a su juicio y atendiendo la realidad existente, creen sería más adecuado, pues de esta forma se le daría al trabajador un status más humano y justo, y así entre muchos otros cambios. Pero uno que es importante por el tema que estamos abordando es el propuesto al artículo 47 Fracción XV en sus últimos párrafos en los que se propone agregar un último párrafo en el que se diga lo siguiente:

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

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

Se Propone agregar:

“El aviso a que se refiere este artículo no será exigible a los empleadores personas físicas, ni tampoco lo será en los casos de los trabajadores domésticos o de trabajo a domicilio.”

Esta adición es propuesta por la UNT, con el fin de reducir los abusos de litigantes deshonestos, que a su juicio, se producen muy frecuentemente.

Así mismo es importante señalar que en todo el artículo solo se proponen dos reformas, esta que ya mencionamos y la otra es en la fracción VIII, en donde se pide se agregue lo siguiente:

Texto Actual:

“VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;”

Texto con Reforma propuesta;

“VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento sexual contra cualquier persona** en el establecimiento o lugar de trabajo;”

Esto es propuesto con el fin de darle respuesta a la demanda generalizada que sobre el particular existe y que aun no se ha atendido con reformas que le den solución.

Como podemos observar son las únicas reformas propuestas por la UNT, con relación a este artículo, y no hace mención a la reforma planteada por la suscrita, en relación con la obligación que debería tener el trabajador de entregar por escrito la rescisión laboral a su patrón, por lo cual esta propuesta la planteamos de la siguiente manera:

La reforma del marco jurídico laboral en el país es además una oportunidad para profundizar en el fortalecimiento de los derechos humanos y civiles fundamentales de los trabajadores y patrones, cuya consolidación es clave para el avance de la transición a la democracia en México.

Por nuestra parte proponemos que para darle solución a los problemas o contradicciones que surgen por motivo de la rescisión laboral se haga la adición de un párrafo en el que se le imponga la obligación al trabajador de entregar al igual que el patrón, un aviso en el que haga del conocimiento del patrón su deseo de rescindir la relación laboral, y de esta manera estén en igualdad de condiciones al momento de

presentarse esta figura de rescisión por cualquiera de las partes. Esto a mi juicio generaría un ambiente de tranquilidad para ambos, pues para el trabajador, como ya lo hemos planteado esta obligación del patrón le genera seguridad jurídica en su empleo, pero como también ya lo hemos planteado, no es igual para el patrón, pues a este se le deja desprotegido, al crearle una incertidumbre de no saber si el trabajador desea abandonar su trabajo, si solo falta por alguna situación específica, y si puede o no contratar alguien mas para cubrir ese faltante, que sea el trabajador quien abandona su trabajo sin aviso alguno a su patrón, dejándolo en aparente desventaja, pues obviamente no va a tener una seguridad del buen funcionamiento de su negocio o empresa por la falta de este trabajador, quien posiblemente tenía a su cargo diversas labores necesarias para el buen funcionamiento y producción de la empresa o negocio en que presta sus servicios.

Por esta causa, proponemos se adicione algo como los siguiente al artículo 47, de la LFT;

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROPUESTA PARA ADICIONAR:

“De la misma manera, al suceder que es el trabajador quien rescinde la relación laboral, el aviso deberá hacerse del conocimiento del Patrón (o empleador), y en caso de que este se negare a recibirlo, o no pudiese el Trabajador entregarlo directamente, por cualquier causa, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el

domicilio que tenga registrado del patrón y/lo lugar de trabajo, solicitando su notificación al Patrón (o empleador)., quien deberá hacer entrega inmediata al patrón”.

Esto se propone con el fin de que el patrón, al igual que el trabajador tenga la seguridad de contar o no con este trabajador, y en su caso pueda disponer libremente de esa plaza de trabajo para no afectar la producción o la atención que en su caso requiera el puesto que ocupaba el trabajador que ha decidido rescindir la relación laboral.

En la actualidad por una parte nos encontramos con lo siguiente: Actualmente, la omisión que ha provocado el sector patronal a tal precepto, juristas y practicantes dicen que la ha tratado de justificar argumentando ignorancia de tal consagración jurídica; en tanto que por su parte el trabajador se ha mantenido pasivo, comentan, en muchas de las prácticas desleales que el patrón realiza en su contra; debido a que según los practicantes y estudiosos de la materia dicen que el si desconoce la Ley. Aunque ya hemos comprobado que no siempre es así, que en ocasiones es el trabajador quien aprovecha esta situación , Por lo tanto para evitar estas situaciones proponemos que los preceptos relativos al aviso rescisorio, mas concretamente la Fracción XV del artículo 47 de la LFT, con sus párrafos correspondientes, así como la adición que al respecto proponemos, sea en verdad adicionada a dicho articulo, y se trasladen literalmente a los Contratos individuales, contratos colectivos y contrato Ley de trabajo para que las partes de la relación de trabajo (trabajador-patrón), tengan acceso directo de estas disposiciones y le sea más fácil acudir a ellas para la defensa adecuada de sus derechos derivados de esta relación laboral, y así, sin excusa de desconocimiento

de este precepto, puedan arreglarse los problemas a favor de ambas partes de la manera mas justa y sin pretextos.

Así pues, solo faltaría que las partes hicieran gala de su buena voluntad para que estas reformas propuestas fueran planteadas y aceptadas, y así fueran plasmados estos preceptos en sus respectivos contratos laborales.

A manera de ilustrar esta propuesta enseguida se plasmará el proyecto de cómo quedaría esta propuesta de la siguiente manera:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Contrato laboral de trabajo por destajo y tiempo indeterminado.

En la Ciudad de _____, a los ____ días del mes de _____, del año del _____, los que suscribimos el presente contrato; a saber: representada por el señor _____, como patrón, que en lo sucesivo se le denominará “El patrón”, y por la otra respectivamente, el señor _____, por su propio derecho, como trabajador, a quien en lo sucesivo se le denominará “El trabajador”, hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo por destajo, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

Primera.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el señor _____, declara que su representada es una sociedad mexicana dedicada a _____, con domicilio en _____, y acredita su personalidad con _____, el trabajador declara llamarse _____,

edad _____, estado civil _____, nacionalidad _____, domicilio _____.

Segunda.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Tercera.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistente en _____; a cuyo efecto, el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad, los cuales a continuación se especifican y detallan: _____.

Estos servicios deberán efectuarse con esmero y eficiencia, en los talleres del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón realice actividades.

Queda expresamente convenido que acatará, en el desempeño de su trabajo, todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las ordenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

Cuarta.- La duración de la jornada será de _____, horas diarias, de lunes a _____, con el siguiente horario: de las _____, a las _____ horas; por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

Quinta.- El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios un salario por destajo, con base en las siguientes tarifas:

- I.- _____.
- II.- _____.
- III.- _____.
- IV.- _____.

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

El trabajador tendrá un salario de garantía de _____ por jornada de _____ horas de trabajo, cuando durante ese tiempo este a disposición del patrón para prestar sus servicios y no le sean proporcionados los materiales o instrumentos de trabajo necesarios para realizar sus labores: y, como contraprestación se obligará a realizar un trabajo equivalente de esa garantía, en cualquiera de las tareas indicadas en las tarifas, siempre que el patrón le proporcione los elementos de trabajo necesarios para ello.

El salario se le cubrirá los _____ de cada semana vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas del patrón, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumenta la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del cien por ciento más del salario por unidad que obra establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán excederse de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

Séptima.- El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Octava.- Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el _____, de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el primero de Enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre, veinte de noviembre, veinticinco de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Novena.- El trabajador, después de un año de servicio continuo disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborales, que aumentará en dos

días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir el primer día laborable de_____ Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumple el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo de trabajo.

Décima.- Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme al párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios aplicables a las mismas.

Décima Primera.- El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción décima del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que las practique será designado y retribuido por el patrón.

Décima Segunda.- El trabajador será capacitado en los términos de los planes y programas establecidos por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo Tercer Bis, Título Cuarto., de la Ley Federal del Trabajo.

Décima Tercera.- Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador: entró a prestar sus servicios en el día ____ del mes de _____ del año de_____.

ADICION:

Cláusula Décima Cuarta.- En caso de que se dé la rescisión del presente contrato, el patrón se obliga a dar aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa ó causas que le den origen.

Asimismo, en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

De la misma manera, en caso de que se dé la rescisión del presente contrato, el Trabajador se obliga a dar aviso por escrito al patrón, de la fecha y causa ó causas que le den origen.

Asimismo, en caso de que el Patrón se negare a recibir el aviso, el Trabajador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

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

El Trabajador reconoce que por la falta de aviso al Patrón o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que hubo abandono de trabajo.

Décima Quinta.- Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato, se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiere a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta _____ .

Leído que fue el presente contrato por las partes, en impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

CONTRATO COLECTIVO:

CONTENIDO LEGAL

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE DICA S.A. DE C.V.S.I.Q.P.C.S. Y C. DE LA R-M-

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran por una parte el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carbo química, Similares y Conexos de la República Mexicana, con domicilio en Av. LAURELES 4567, Col. De los Pirules 1234, México, D. F.; y por la otra DICA, S.A. DE C.V., con domicilio en Eje NARCIZO DIEZ Km. 1000 de la carretera Panamericana, Municipio de Celaya, Estado de Guanajuato, localidad en la que se aplicará el presente contrato colectivo de trabajo.

CONTRATANTES

1.- DICA, S.A. DE C.V., declara ser una sociedad mexicana constituida conforme a las leyes del país, previo permiso del gobierno federal, según acta constitutiva de fecha 23 de Diciembre de 1980 y ser propietaria de la Unidad Industrial para la Elaboración del Negr de Humo y otros productos, representada por el Ing. Leonel Roca Álvarez en su carácter de Director General de la empresa, la cual se encuentra establecida en el Eje NARCIZO DIEZ Km. 1000 de la carretera Panamericana, Municipio de Celaya, .

II.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMICA, PETROQUIMICA, CARBOQUÍMICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, declara estar legalmente constituido conforme a la Ley Federal del Trabajo, representado en este actor por el Sr. Manuel Mara Muñoz, en su carácter de

Secretario General del Sindicato, así como estar registrado en la Dirección General de Registros de asociaciones y organismos cooperativos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el número 3987 y ser miembro de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

DECLARACION

(.....)

4.- Ambas partes convienen en referirse a lo establecido a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a los artículos 9 (personal de confianza), 47 (causales de rescisión), 59 (distribución de las horas de trabajo), 66 (prolongación de jornada), 73 (pago en días de descanso), 74 (descansos obligatorios), 75 (labores en descansos obligatorios), 132 (obligaciones de los patrones), 134 (obligaciones de los trabajadores). Asimismo acuerdan que la jornada semanal de trabajo será de 40 horas.

ADICION DE PARRAFOS: También conviene que en caso de que se dé la rescisión de la relación laboral, la empresa se obliga a dar aviso por escrito al trabajador o los trabajadores, de la fecha y causa o causas que le dan origen.

Asimismo, en caso de que el trabajador o los trabajadores se negare(n) a recibir el aviso, la empresa dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto que le(s) sea notificada la disolución de la relación laboral.

También conviene que en caso de que se dé la rescisión de la relación laboral, el trabajador o los trabajadores se obliga(n) a dar aviso por escrito a la empresa, de la fecha y causa o causas que le dan origen.

Asimismo, en caso de que la empresa se negare(n) a recibir el aviso, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, el trabajador o los trabajadores deberán hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, para el efecto que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

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

El trabajador (es) reconoce (n) que por la falta de aviso a la empresa o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que se trato de un abandono de trabajo.

CONTRATO LEY:

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA

VIGENCIA

21 DE ENERO DE 1995 AL 20 DE ENERO DE 1997-

(.....)

CAPITULO X:

SANCIONES, TERMINACION Y RESCISION DE CONTRATOS.

(.....)

ADICION AL ARTICULO 111.- En los casos de rescisión del contrato individual, la industria o su representante se obliga a dar aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa o causas que le dan origen.

Asimismo, en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, la industria o su representante dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

Para los casos de rescisión del contrato individual, el trabajador se obliga a dar aviso por escrito a la industria o su representante, de la fecha y causa o causas que le dan origen.

Asimismo, en caso de que la industria o su representante se negare a recibir el aviso, el trabajador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el

domicilio que tenga registrado, para el efecto de que le sea notificada la disolución de la relación laboral.

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

El trabajador reconoce que por la falta de aviso a la industria o su representante o a la junta, por sí sola bastará para considerar que se trato de un abandono de trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA

En 1857 se elabora la primera Ley que recibe el nombre de Constitución Política de México; ordenamiento legal en el que por causa de la férrea defensa que realizaron los seguidores de la propiedad privada o garantías individuales durante las discusiones del proyecto; no se logró consagrar en ella ningún derecho social; a pesar de la apremiante exigencia del sector del trabajo.

No es hasta 1917; en donde se consagra por primera vez en la historia las garantías sociales; quedando plasmadas en el artículo 123 Constitucional, resultando de esta manera amparada una clase social económicamente débil. Esto como respuesta al grito desesperado de los movimientos obreros y huelguísticos que cada día eran sofocados más cruelmente.

SEGUNDA

En la Ley reglamentaria del artículo 123, apartado "A", se sustituye el término contrato por la relación de trabajo y al contrato lo considera como el documento en donde se consignan las condiciones de la prestación del trabajo llevando de esta forma al trabajador a un plano más humano y justo.

El contrato y la relación de trabajo son figuras jurídicas que la LFT define para que el contrato de trabajo no se confunda con el contrato civil, pues este siempre implica un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio. Ahora bien, el contrato y la relación de trabajo son dos cosas distintas a pesar de que en algunas ocasiones se presentan unidos. Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica. La relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. En la relación de trabajo intervienen elementos básicos que son fundamentales para su existencia: el trabajador, el patrón, la prestación del servicio, servicio en forma personal, subordinación y el pago del salario.

TERCERA

El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También la define como el derecho de las relaciones individuales del trabajo. El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, esos fines que persigue son: fines jurídicos, fines éticos, fines económicos, fines culturales y fines políticos.

Por su parte el contrato de trabajo es un formalismo no indispensable para que exista una relación laboral, el contrato es solamente una manifestación expresa que no afecta la relación pues en caso de que éste no exista el trabajador será protegido por la Ley. Lo anterior debido a que el derecho del trabajo nació para proteger a la persona física que presta un servicio personal subordinado, cambio de un salario; y sobre todo al ser humano en su integridad de las posibles acciones que intente el patrón para obtener un beneficio fuera de lo que señala la Ley.

CUARTA

Ahora bien, los contratos de trabajo a la relación laboral, no siempre duran toda la vida productiva del trabajador, sino que también la Ley prevé que durante el tiempo que el trabajador se encuentra prestando sus servicios subordinados al patrón pueden concurrir alguna o algunas causas que den lugar al rompimiento del vínculo que los une, surgiendo como consecuencia la figura de la rescisión. La rescisión de trabajo es una excepción al principio de la estabilidad en el trabajo, por que autoriza al patrón o al

trabajador a disolver la relación de trabajo con base en una causal o causales que marque la Ley.

Rescisión es el acto en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación de trabajo dé por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. La rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero, no a las colectivas.

Terminación de la relación laboral o de trabajo, es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.

La diferencia entre rescisión y terminación de las relaciones laborales radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto, la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica.

QUINTA

Para que el trabajador sea separado en forma justificada de la fuente de trabajo debe de haber incurrido en alguna o algunas de las causas graves que invoca el artículo 47 de la LFT. Además de que debe serle comunicada la rescisión de trabajo, por medio de un aviso rescisorio por escrito, obligación a que queda sujeto el patrón; y en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo se hará del conocimiento de la Junta para que por medio de ella se haga tal entrega.

En caso de que el patrón omitiera el cumplimiento del deber que le impone el artículo 47 fracción XV, en sus tres últimos párrafos la separación de trabajo de la empresa o establecimiento será considerada como despido injustificado.

El despido injustificado es un acto unilateral y sin fundamento legal, que realiza el patrón al prescindir de los servicios de un trabajador sin causa justificada y como consecuencia de esto, el trabajador es separado de la fuente de trabajo.

SEXTA

Es importante señalar en cuanto a las formalidades de la rescisión, puede establecerse que son aquellas etapas en las cuales el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador, detallando ampliamente en el aviso rescisorio la causal de rescisión y su fundamento legal, así como el día y el momento en que ocurrió dicha causal, el hecho que la motivó. El carácter con que rescinde la relación de trabajo al prestador del servicio, es decir, si lo hace como patrón o como representante de éste y que tiene facultades para hacerlo. Si el trabajador se negare a recibir el aviso rescisorio, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá promoverla ante la junta respectiva, proporcionando el domicilio del trabajador y solicitando se le notifique.

En si el aviso rescisorio tiene ya una finalidad que es la de dotar al trabajador de los medios de defensa necesarios para que no sea objeto de alguna injusticia por parte del patrón al realizar una rescisión sin bases jurídicas, y pueda demandar el despido injustificado.

Con la reforma propuesta, de que la obligación sea impuesta también al trabajador, tendría entonces como finalidad última, evitar conflictos presentes y futuros que lesionen las garantías de los trabajadores y de los patrones, que pudieren poner en peligro la integridad económica del trabajador, así como el buen funcionamiento y desarrollo de las actividades en la empresa.

SÉPTIMA

Sin embargo, por otra parte se puede considerar que la LFT, a pesar de que debe ser equitativa en la impartición de justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, cuenta con una sobreprotección a la clase trabajadora, por lo que en ocasiones de manera evidente se pone en gran peligro a la clase patronal, quien fue parte básica del tema de esta investigación, pues basta una simple omisión a un formalismo en la Ley establecido para que se afecte de una manera grave al patrón y por consecuencia a su empresa o establecimiento. Es justo en esta parte donde se

encuentra la clave en este desequilibrio de "igualdad jurídica", pues aunque sabemos que existen tanto patrones como trabajadores abusivos, lo que en mi caso busque con este trabajo y propuesta es poner un candado mas a estos abusos, cerrar un poco mas el paso a este tipo de practicas deshonestas tanto de uno como de otro (patrón-trabajador). Aún así para los casos de injusticia existe la opción de ser escuchados y vencidos en juicio. Garantía de nuestras leyes.

OCTAVA

De lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que los preceptos agregados en 1980 al artículo 47 fracción XV, son de gran relevancia; pues en caso de no-acatamiento trae consecuencias que ponen en peligro el equilibrio de los factores de producción, pues por un lado el trabajador se ve lesionado en su integridad económica y sin medios de defensa suficientes para protegerse, y por el otro al patrón le trae consecuencias jurídicas engorrosas que en un momento dado le traerán un menoscabo en sus ganancias. Por lo tanto debido a la gran relevancia que pudiera tener el aviso rescisorio, consignado en sus tres últimos párrafos, fracción XV de la LFT, es necesario que se acate tales preceptos literalmente y sean plasmados de la forma en que se han planteado en esta investigación.

NOVENA

Actualmente, la omisión que ha provocado el sector patronal a tal precepto, la ha tratado de justificar argumentando ignorancia de tal consagración jurídica; en tanto que por su parte el trabajador se ha mantenido pasivo, en muchas de las prácticas desleales que el patrón realiza en su contra; debido a que el si desconoce la Ley. Por lo tanto para evitar estas situaciones es que ha sido propuesto que los preceptos relativos al aviso rescisorio se trasladen literalmente a los Contratos individuales, colectivos y Ley de trabajo para que las partes de la relación de trabajo tengan acceso directo de estas disposiciones y le sea más fácil acudir a ellas para la defensa adecuada de sus derechos derivados de la relación de trabajo.

Así pues, solo faltaría que las partes hicieran gala de su buena voluntad para que estas reformas propuestas fueran planteadas y plasmados estos preceptos en sus respectivos contratos laborales, tal como se ha planteado en esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA.

BAILON VALDOVINOS, ROSALIO. Legislación Laboral. Ed. Grupo Noriega. México, 1992. pp 514

BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed Harla. México, 1985. pp 627

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. Derecho Constitucional. 5° eD. Ed Porrúa. México, 1984. pp 1028

CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliográfico Omeba. México, 1968. pp 580.

CALDERA RAFAEL, Derecho del Trabajo, Madrid, 1976. p.p. 567

CARRO IGELMO, ALBERTO JOSE. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Barcelona, 1965. pp 367.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ley Federal Del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 21°Ed. Ed. Esfinge. México, 2001. pp728.

DAVALOS, JOSE. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2° ed, Ed. Porrúa. México, 1991. pp 283.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. 4° ed. Ed. Porrúa. México, 2001. pp 641.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. El Derecho del Trabajo, Tomo II, 2ª ed, Ed. Porrúa, México 1977 pp.802.

DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1993, pp. 654.

DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 13º ed. Ed. Porrúa. México, 1979. pp 654

DE LA CUEVA, MARIO. Teoría de la Constitución. Ed. Porrúa. México, 1982. pp325.

FIX ZAMUDIO, HÉCTOR. Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social, en memoria de Carlos Viada, Madrid, 1965, pp. 765.

GUERRERO, EUQUEIRO. Manual de Derecho del Trabajo. 4º ed. Ed. Porrúa. México, 1970. pp282.

MARGADANT S., GUILLERMO F. Introducción a la Historia del derecho Mexicano. 7º ed. Ed. Esfinge. México, 1986.

OJEDA PAULLADA, PEDRO. El Procedimiento Laboral. Ed. Instituto Nacional de Estudios Superiores del Trabajo. México, 2001. pp 127

SUAREZ GONZALEZ, FERNANDO. La terminación del contrato. Publicaciones del real colegio de España en Bolonia, Madrid, 1967. pp 697.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, 4ª ed. Ed. Porrúa, México, 1977, pp.687.

VIDA SORIA, JOSE. La Suspensión del Contrato del Trabajo. Madrid, 1965. pp. 468.

LEGISLACIONES -

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.

- OTRAS FUENTES -

DE PINA, RAFAEL. Diccionario de Derecho. 8° ed. Ed. Porrúa. México, 1979.

DE PINA, RAFAEL Y DE PINA VARA, Diccionario de Derecho. 12° ed. Ed. Porrúa. México, 1989.

PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 23° ed. Ed. Porrúa. México 1997. pp 877.

DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Ed. Espasa, Madrid, 2001, pp.1449.

PAGINAS DE INTERNET

WWW.UNT.GOB.MX

www.gobierno.com.mx

www.info4.juridicas.unam.mx

www.laleylaboral.com

www.mexicolegal.com.mx

ABREVIATURAS

LFT	Ley Federal del Trabajo.
UNT	Unión Nacional de Trabajadores.
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje.
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
CT	Contrato de Trabajo.