



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGON.

"ANÁLISIS DEL AVISO DE DESPIDO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

"RIGOBERTO GERMAN GARCIA CARBAJAL"

ASESOR:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MÉXICO

AÑO 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL A LA:

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO.**

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

AGRADEZCO A LA:

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN.

**A TODOS Y CADA UNO DE LOS PROFESORES QUE CON ESMERO
PACIENCIA Y DEDICACIÓN , CONTRIBUYERON A MI FORMACIÓN
PROFESIONAL.**

A MI ASESORA.

**A QUIEN DESDE EL MOMENTO EN QUE DIOS LA PUSO EN MI CAMINO
ES MI ANGEL DE LA GUARDA, POR EL APOYO Y DEDICACIÓN
INCONDICIONAL, QUE SIEMPRE ME HA BRINDADO, TANTO PARA LA
REALIZACIÓN DE ESTA TESIS, COMO PARA MI VIDA PROFESIONAL
GRACIAS LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.**

A DIOS NUESTRO SEÑOR, POR DARME LA OPORTUNIDAD MAS GRANDE Y MARAVILLOSA DE ESTE MUNDO QUE ES LA DE VIVIR, POR REGALARME LA SABIDURIA Y LA PACIENCIA NECESARIA QUE HACEN FALTA, PARA ALCANZAR UNA META Y UN SUEÑO.

A MIS PADRES:

CARMELO. POR SER LA PERSONA A QUIEN MAS ADMIRO, QUIERO Y RESPEETO, A QUIEN NO LE IMPORTO QUE TAN DURO FUERA EL ESFUERZO QUE TENDRÍA QUE REALIZAR A DIARIO, SIN MIRAR QUE TAN ARDUA Y DURA PUDIERA SER SU JORNADA TRABAJO, EL CUAL REALIZASTE DIA CON DIA HACIENDO CASO OMISO AL CANSANCIO O FATIGA QUE TUVIERAS, CON TAL DE PONER A MI ALCANCE TODOS LOS RECURSOS MATERIALES PARA QUE YO PUDIERA ALCANZAR UNA META SIN ESPERAR NADA ACAMBIO, POR CREER SIEMPRE EN MI EN TODO MOMENTO, HACIENDO A UN LADO LOS COMENTARIOS QUE HICIERAN SOBRE MI PERSONA, GRACIAS PAPI POR DARME LA OPORTUNIDAD DE SER UN PROFESIONISTA.

CLARITA. POR SER LA PERSONA QUE ME DIO LA VIDA, POR QUE ME PROTEGISTE Y ALENTASTE EN TODO MOMENTO, POR ENSEÑARME Y GUIARME SIEMPRE POR EL BUEN CAMINO, POR HACER UNA DOBLE LABOR COMO MI MAMA Y COMO MI MAESTRA EN LA CASA Y EN LA VIDA, POR ESCUCHARME Y DARME TODO TU AMOR, PERO EN ESPECIAL TE AGRADEZCO POR SER MI MADRE.

A MI HIJO:

CHRISTIAN: POR QUE ERES LA PERSONA MAS IMPORTANTE EN MI VIDA Y POR QUE DESDE EL INSTANTE QUE LLEGASTE A ESTE MUNDO, ME DISTE LA CHISPA Y FUERZAS SUFICIENTES QUE ME HACIAN FALTA PARA SEGUIR ADELANTE Y CONCLUIR ESTE PROYECTO, GRACIAS HIJITO POR LLEGAR A MI VIDA Y DARME LA DICHA Y SATISFACCION MAS GRANDE DE ESTE MUNDO, QUE FUE LA DE SER TU PAPA TE AMO MUCHO JAEL.

A MI HERMANA:

ANA. POR SER MI GUIA, MI EJEMPLO A SEGUIR, POR SER LA PERSONA QUE ME MOSTRO QUE LAS METAS QUE UNO SE FIJA EN LA VIDA, NO SON IMPOSIBLES DE ALCANZAR, POR AYUDARME EN LOS MOMENTOS DIFICILES QUE SE PRESENTARON A LO LARGO DE MI FORMACIÓN COMO PROFESIONISTA, POR TU APOYO INCONDICIONAL QUE TUVISTE SIEMPRE CON MIGO EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS Y SOBRE TODO POR SER MI CARNALA.

A MI SOBRINO:

BERSAIN: POR REGALARME EL SENTIMIENTO MAS BONITO Y MARAVILLOSOS QUE UNA PERSONA PUEDE DESEAR, AL LLENAR MI VIDA DE ALEGRIA Y FELIZIDAD, UN SENTIMIENTO QUE SERIA IMPOSIBLE DESCRIBIR, GRACIAS POR DARME LA OPORTUNIDAD DE SER TU TIO.

A TI MI GRAN MAESTRO Y AMIGO.

MTRO. JORGE VICTOR ESTRADA AGUILA. POR SER MI GUIA EN EL AMBITO LABORAL, POR DARME LA OPORTUNIDAD DE TRABAJAR A TU LADO Y PROPORCIONARME TODOS TUS CONOCIMIENTOS, POR CREER SIEMPRE EN MI, POR QUE SIEMPRE ESTUVISTE EN EL MOMENTO EXACTO PARA ESCUCHARME Y DARME LOS CONSEJOS QUE SOLO UN VERDADERO AMIGO PUEDE DAR Y SOBRE TODO POR SER MI GRAN AMIGO Y MAESTRO.

A TI S N T M.

POR PROTEGERME, GUIARME Y DARME LA SABIDURIA Y PACIENCIA.

INDICE

ANALISIS DEL AVISO DE DESPIDO

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.

I.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	2
I.2 PATRÓN.....	4
I.3 EL TRABAJADOR.....	6
I.4 LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	11
I.5 RESCISIÓN, DESPIDO Y RETIRO.....	13
I.6 LA TERMINACIÓN.....	17
I.7 EL AVISO.....	19

CAPITULO II. MARCO HISTÓRICO DEL DESPIDO

2.1 CONSTITUCIÓN DE 1917.....	20
2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	24
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	34
2.4 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....	37

CAPITULO III. MARCO JURIDICO DEL DESPIDO

3.1 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	42
3.2 FORMAS DE CONCLUIR LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	46
3.3 ANALISIS DE LA RESCISIÓN	61
3.4 ANALISIS DEL DESPIDO.....	82
3.5 EL AVISO DE RESCISIÓN LABORAL.....	88
3.6 PROPUESTA	97
CONCLUSIONES.....	107
BIBLIOGRAFIA.....	109

INTRODUCCIÓN.

El constituyente de 1917, cumplió de manera fehaciente al dejarnos como legado una Constitución Política, misma que presento por primera vez un contenido social, enmarcados básicamente en los artículos 27 y 123, lo cual dio pauta a la creación de nuestra primera Ley Federal del Trabajo en 1931, cumpliendo con las expectativas que el constituyente de esa época considero eran las adecuadas y que encajarían con las necesidades que la sociedad así lo fuera requiriendo. Ya con el paso del tiempo y una vez creada la Ley Federal del Trabajo, y leyes complementarias las cuales con el paso del tiempo han venido recabando definiciones y conceptos básicos, los cuales nos ayudan a entender más a fondo el mundo laboral.

La Ley Federal del Trabajo, desde el momento mismo en que se creo ha tenido como una de sus prioridades principales el bienestar de los trabajadores, enumerando un mínimo de condiciones bajo las cuales los trabajadores deben celebrar los contratos laborales teniéndolos como una garantía consagrada.

Con motivo de las reformas que se le hicieron a nuestra Ley Federal del Trabajo en 1980, se puede observar de manera más sobresaliente el artículo 47, donde se adiciona el aviso de despido que el patrón tiene la obligación de dar a un trabajador, dentro del cual le tiene que hacer saber la causa o causales por las cuales lo esta despidiendo, enmarcando también las causales por las cuales el patrón puede llegar a despedir a un trabajador, sin que este caiga en una responsabilidad tal y como lo marca la ley, así como también el procedimiento que se debe seguir para llevar a cabo la notificación en el supuesto caso que un trabajador se niegue a recibirlo. Con gran frecuencia hemos escuchado como los trabajadores expresan estar ya cansados respecto a la situación laboral en la que se ven envueltos.

En la mayoría de los casos los trabajadores no se atreven a llevar sus asuntos ante los tribunales, y por otra parte los patrones al enfrentarse a las costosas indemnizaciones a que han hecho frente, cada vez hacen mas cerrados los contratos laborales, dando esto como resultado que un trabajador no tenga una estabilidad dentro de su empleo.

A pesar del tiempo que ha pasado y de haber sido adicionado el aviso de despido en el artículo 47, es de gran relevancia analizarlo, en virtud que del mismo se pueden llegar a desprender una serie de consecuencias trascendentales, puesto que en la mayoría de los casos alguna de las partes que integran la relación laboral desconoce dicho derecho, dentro del cual se puede observar que su regulación presenta varios problemas.

La finalidad principal del análisis del aviso de despido, es que con este se pueda llegar a encontrar la estabilidad que un trabajador busca en un empleo y se equilibren los factores que intervienen en la producción, desde su misma denominación hasta el funcionamiento y consecuencias del mismo.

Para poder lograr el análisis del aviso de despido, haremos el uso de conceptos y definiciones acompañadas de normas jurídicas relacionadas con el aviso de despido, incluyendo tesis jurisprudenciales que son de suma importancia para el desarrollo de nuestra investigación y con ello tener mayores elementos que sirvan como base para así poder dar una posible solución a la problemática que se plantea.

Nuestro tema será analizado desde un punto neutral, tanto para el trabajador como para el patrón, en virtud a que el objetivo de esta investigación es lograr un equilibrio en la relación laboral, puesto que es una exigencia que se ha venido buscando a lo largo del tiempo y la cual se seguiría intentando para que dicha relación laboral, sea estable y se mantenga en armonía, puesto que nuestra sociedad así lo demanda a diario.

Capítulo I. Marco Conceptual y Generalidades.

No cabe duda que antes de dar inicio a cualquier trabajo de investigación es necesario dar a los lectores del mismo, las herramientas necesarias para que puedan seguir paso a paso al investigador y de esa forma entender lo más claro posible la propuesta que se expone.

El derecho del trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia, sus inicios fueron principalmente de origen Europeo, aunque en todos los países ha ido adecuándose de acuerdo a la realidad social y económica de cada país.

Todas las ideas y hechos históricos que han ido aconteciendo, han servido a algunos de los autores para dar cada uno su propia visión y tratar de definir al derecho del trabajo. Hay factores económicos, sociales políticos, etc., que interviene de manera directa, no solo en el derecho del trabajo, sino en todas las ramas del derecho, y es necesario mencionarlo, por que las condiciones en las que se vayan manifestando, serán el reflejo de la sociedad y del orden jurídico que rijan en determinado momento.

El Ius Laboral es un derecho social plasmado con tal carácter en nuestra constitución política desde 1917, en su artículo 123, como resultado de una lucha que buscó siempre el mínimo de garantías que debían estar contenidas para la protección de los trabajadores que vivían bajo las injusticias constantes de la clase capitalista de aquella época, en donde el sentido humanista deja de ver al trabajador como un simple esclavo, herramienta de trabajo o como una simple mercancía, para darle el carácter de ser humano con derecho a tener una vida digna y ejercer su trabajo en un ambiente donde prevaleciera la armonía entre él y los otros factores de la producción.

En 1917 se procuró garantizar las mejores condiciones para los trabajadores y así lograr una mejor calidad de vida, con el paso del tiempo, dichas condiciones se fueron mejorando cada vez con la aparición de los sindicatos. Las cuales quedaron plasmadas en la carta magna y en los diferentes ordenamientos jurídicos que regulan nuestra materia y ahora estas pueden ser mejoradas mediante el contrato individual de trabajo o por los contratos colectivos que celebran los sindicatos, pero lo que estos pacten jamás podrá ser superior a lo que marca nuestra constitución, pues ello equivaldría a una violación de dichos derechos.

Dentro del ámbito laboral ha tratado de englobar en su legislación todo tipo de relaciones laborales, aunque todavía algunas se encuentran reguladas por el código civil, como lo serían los servicios profesionales, esto si se ve desde el punto de vista de la naturaleza de la actividad que se desarrolla.

Se debe luchar para que las Leyes que rigen estas relaciones se siga fortaleciendo y con ello pretender la estabilidad, que los trabajadores y el país necesitan.

1.1 Derecho del trabajo

Tiene como fin principal en concordancia con nuestra legislación laboral “conseguir la equidad, equilibrio y justicia social entre los trabajadores y patrones”, enfocando una serie de normas para lograr dicho cometido

Los sujetos que se involucran en una relación contractual, llámenseles patrón y trabajador respectivamente, son el fin primordial para tutelar y garantizar la mejor aplicación de sus derechos laborales, y lograr un mejor nivel de vida para ambos dentro de la sociedad, pues en la medida en que

haya un justo equilibrio entre estos, se vera reflejado en los procesos económicos del país.

El profesor Briceño Ruiz, refiere que el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos ultimos”¹.

Como se ha mencionado son diversos los factores que intervienen en las relaciones laborales, algunos estudiosos del derecho nos proporcionan su definición, para poder darnos una definición más cercana a la realidad respecto de lo que es para ellos el derecho laboral, por ello se ha incluido en esta definición el objeto y fin de las normas laborales.

Para el autor Francisco de Ferrari, el Derecho laboral o del trabajo es “el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”², se puede observar que el autor incluye en su definición otros elementos que se presentan dentro de las relaciones laborales, y es el hecho que por la prestación de un servicio cumplido el patrón deberá pagar al trabajador un salario, en virtud que la legislación así lo ha dispuesto, respecto a que toda prestación de un servicio recaerá el pago de un salario.

“El derecho del trabajo tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte débil de la relación”³, por la naturaleza misma de que el derecho del trabajo es un derecho creado por y para los trabajadores, es evidente que se enfoca primordialmente a protegerlos, el legislador ha plasmado también ciertas normas en defensa del patrón, para no dejarlo en estado de indefensión, cuando se presente un conflicto y así haya un justo equilibrio entre ambos.

1 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985. Pág. 24.

2 DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1976. Pág. 223.

3 DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual. Colectivo y Procesal. Trabajos Especificos. Seguridad Social. Perspectivas. Editorial Porrúa. México 2000. Pág 8.

Para el maestro Mario de la Cueva, hablando del derecho laboral: señala que “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁴, lo cual indica en su obra.

Por lo ya plasmado en líneas anteriores, se puede deducir que este derecho debe buscar en todo momento el equilibrio en las relaciones laborales, para dar así una justicia plena, en donde la parte más débil de la relación debe ser protegida y la parte más fuerte pueda defenderse y argumentar lo que a su derecho convenga.

De tal manera, que el derecho del trabajo es, “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los trabajadores y el patrón, que busca una justicia social entre ambos y que toma en cuenta los factores económicos y sociales que se van presentando, para ir adecuando sus normas a la realidad social que se presente en determinada época, buscando un justo equilibrio en las relaciones laborales”.

1.2 Patrón

El concepto de patrón es de gran importancia para nosotros ya que es uno de los elementos fundamentales dentro de nuestra investigación y es de considerable magnitud conocer algunos conceptos que existen referentes al tema.

“Patrón. Amo. Señor, respecto de un criado, obrero, etc. 2. Dueño de una casa de huéspedes, en relación con estos o a la casa. 3. Tipo, lo que se toma como ejemplo o modelo para comparar o referirse a otra cosa de la misma especie. 4. Persona que gobierna una embarcación menor”⁵.

4 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1999. Pág. 85.

5 Larousse Diccionario Enciclopédico Plus. Op. cit pág 924.

Como se observa la definición coloquial u ordinaria nos refiere a una notable idea de dominio, poder y control sobre otro, pero no siempre fue así ya que sus orígenes latinos muestran lo contrario:

“I. (Del latín *Patronus*, que procede de *pater*, y en sentido figurado significa defensor, protector, apoyo.)”⁶.

Al momento de hablar del trabajador, decimos que son diversas las denominaciones que se han atribuido para referirse a ambos (trabajador y patrón), al patrón se le ha denominado, patrón, patrono, empleador, etc. De acuerdo a la Nueva Enciclopedia Jurídica lo define como:

“Patrón. De acuerdo con una terminología hoy en creciente desuso, el patrón o patrono es el propietario o responsable de una empresa (empresario)”⁷.

Actualmente la ley nos habla de un patrón, al referirse de la persona a la que el trabajador presta sus servicios y lo define en su artículo 10 como: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

“La ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, el caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física”⁸.

La ley laboral prevé también a los representantes del patrón, que son generalmente; los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y en tal concepto lo obligan (al patrón), en sus relaciones con los trabajadores tal como lo establece el artículo 11.

6 [Thesaurus Jurídico para multimedia](#).

7 PALOMAR DE MIGUEL Juan. [Diccionario para Juristas](#). Tomo II J-Z. Editorial Porrúa México. 2000. Op. cit. Pág 249.

8 GUERRERO Euquerio. [Manual de Derecho del Trabajo](#). Editorial Porrúa. México. 1998. Pág 41.

Prevé a los llamados intermediarios y señala que el beneficiario de los servicios será responsable de las obligaciones frente al trabajador, además en el artículo 13 señala los casos en que no serán considerados intermediarios, sino patrones, por tener los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos.

1.3 El Trabajador

Para Mario de la Cueva no debe de hacerse ninguna diferencia entre, trabajador, obrero o empleado, como lo han hecho en otras legislaciones, esto atendiendo al principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo y que se encuentra en la declaración de Derechos Sociales el mismo autor nos indica que si la propia declaración utilizó la palabra obrero, fue en razón de un artículo que se ocupa de los plazos para el pago del salario”⁹.

Otras legislaciones detallan al trabajador con otros términos, Juan de Pozzo, en la obra Manual de Derecho del Trabajo, dice que el termino trabajador denota un sabor clasista, propio de épocas pasadas en que el problema social parecía traducirse en la lucha entre trabajadores y patronos o capitalistas, y que la evolución tendiente a asignar la libertad y la igualdad humana mediante la seguridad económica del individuo, ha ido eliminando el aspecto de violencia que caracterizó la lucha por la obtención de mejoras y que aparte de ello siempre se entendió por trabajadores a un sector, el más numeroso ligado a una relación laboral. Finalmente el citado autor comprende el término trabajador, lo hace en atención a la prestación de la actividad subordinada, al igual que el término empleado”¹⁰.

9 Cfr. Ibidem. DELA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. Pág 152.

10 Cfr. D. POZZO Juan. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Parte General. Tomo I. Editorial Ediar S.A. Editores Buenos Aires 1961. Pág 133.

El trabajador actualmente lo concebimos, como una persona que labora, sin señalar exactamente si es obrero o campesino, gerente, visión que nos ha dado nuestra legislación laboral.

Actualmente nuestra legislación define al trabajador en su artículo 8 como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” y al mismo tiempo, nos define lo que debemos de entender por trabajo, y nos dice; “trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Dentro de la definición legal se puede vislumbrar que el trabajador debe de ser siempre una persona física, y no puede ser nunca una persona moral, debido a que un trabajador realizará una actividad humana, independientemente que dicha actividad sea de carácter intelectual o material.

Para el maestro Trueba la disposición es repugnante por que discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Dice con toda claridad en la exposición de motivos de dicho artículo, se dijo que las relaciones entre patrones y trabajadores serían igualitarias, para evitar el uso de términos de tipo burgués como el de “subordinación” y que en este concepto se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del Derecho Civil, y que el término subordinación se inspira en el código civil. Además para él, la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber y que en términos generales trabajador “es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”¹¹.

11 Cfr. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Op. Cit. Pág 27.

Sin embargo Mario de la Cueva, con respecto a este tema dice que: “Ahora bien, y también a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajador subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y en la que deba realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa”¹².

Con esto nos queda claro que el concepto de trabajo personal subordinado al que hace referencia el legislador, no significa a algún “*status*” o discriminación a algún tipo de trabajo, sino más bien se utiliza para diferenciar a los trabajadores en atención a la naturaleza de las funciones que desempeñan y contiene un título especial denominado “Trabajos Especiales”, entre los que encontramos a los trabajadores de confianza, de buques, ferrocarrileros etc.

Los cuales aunque tienen otras funciones en ningún momento pierden su carácter de trabajador y por tal motivo la ley los protege. La tendencia ha sido llamar a los trabajadores, de acuerdo a la denominación que reciben los contratos bajo los cuales son contratados. Néstor de Buen nos da una clasificación de trabajadores:

. **Trabajadores de planta o base**, a su vez estos los divide en **permanentes** y de **temporada**.

. y los **transitorios** a los que pertenecen los eventuales, **ocasionales** o **accidentales, intermitentes, sustitutos** o **interinos**.

. **Los trabajadores de planta o base.-** Son aquéllos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año.

. **Trabajadores Transitorios.-** De acuerdo con el concepto de Cabanellas, el “trabajador transitorio es aquél que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa” (p. 457). Pueden asumir las siguientes formas especiales:

. **Eventuales.-** Son los que realizan temporalmente una labor continua. Con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa.

. **Ocasionales o Accidentales.-** Aquél que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa.

. **Intermitentes.-** Se trata de trabajadores contratados, generalmente, por día, que prestan sus servicios en forma discontinua.

. **Sustitutos o Interinos.-** Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, en función de naturaleza permanente. En realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador¹³.

La Nueva Enciclopedia Jurídica, señala que es trabajador y los clasifica en:

“Quien trabaja. Muy aplicado al trabajo. Obrero, jornalero. Der. Toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

. **Accidental.-** Trabajador ocasional.

. **A domicilio.-** El que realiza un trabajo a domicilio.

13 DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. Pág 67.

- . **De confianza.-** El que realiza funciones de dirección y administración, vigilancia y fiscalización con carácter general.

- . **De planta.-** Aquél que a dirigido todos los derechos consignados en las leyes laborales, que ha sido contratado por tiempo indeterminado.

- . **Domestico.-** El empleado de uno u otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida domestica, sin implicar éstos para el empleador lucro o beneficio económico.

- . **Eventual.-** Aquél que realiza un trabajo eventual.

- . **Interino.-** El que suple a otro con carácter de interinidad.

- . **Manual.-** El que desempeña un trabajo manual o mecánico.

- . **Ocasional.-** El que trabaja durante tiempo breve, a un indeterminado, y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias.

- . **Temporal.-** El que ha sido contratado por tiempo determinado.

- . **Transitorio.-** Aquél que se contrata o presta servicios momentáneos o pasajeros” ¹⁴.

La denominación que se les da a los trabajadores depende en la mayoría de las ocasiones, de cómo se le ha llamado a la actividad para la que fueron contratados, o de la duración de la misma, por lo cual los autores y la ley los han clasificado de varias formas, ya sea por la duración, por la actividad o por la denominación que recibe el contrato.

Si se observa desde el punto de vista de la estabilidad, la regla sería: las relaciones por tiempo indeterminado y la excepción;

14 PALOMAR DE MIGUEL Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II J-Z. Editorial Porrúa. México. 2000. Op. Cit. Pág 1553.

Los contratos por obra o tiempo determinado, sin embargo, sabemos que esto no puede ser posible, por la naturaleza de ciertos servicios que pueden prestarse solo por determinado tiempo.

Por lo que podemos decir que los trabajadores por tiempo determinado, son aquellos que prestan un servicio a cierta persona por un tiempo establecido ya con antelación, ya sea por la realización de una obra o por que la naturaleza de dicho servicio se pueda realizar en un tiempo determinado, a cambio de un salario.

1.4 Relación de trabajo

Algunos estudiosos del derecho laboral, al momento de definir al contrato individual del trabajo, no hacen la distinción entre la relación de trabajo y dicho contrato, pues al referirse a este solo se incluye la palabra “denominación”, siendo que los elementos que conforman ambas definiciones son iguales, pues las mismas se refieren a la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona y por ende el pago de un salario, sin distinguir en que momento se da cada una.

El diccionario para juristas lo define como: “Referencia que se hace de un hecho. Finalidad de una cosa”¹⁵.

Correspondencia de una cosa con otra lo que nos marca que la relación, es la forma de indicar que hay un vinculo (por llamarle de alguna manera), que une algo, ya sean hechos, cosas o personas, que tienen algo en común.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 define la relación de trabajo como: “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”.

15 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II J-Z. Editorial porrúa. México. 2000. Pág. 1350.

Desde el momento mismo en que hablamos de contrato individual de trabajo, se puede expresar que el legislador no hace una distinción entre contrato individual y relación del trabajo, pues los elementos que menciona entre uno y otro son los mismos.

Distintos autores establecen, que “la relación es un término que no se opone al contrario, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios... El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen”¹⁶.

La mayoría de los literatos afirman que la relación de trabajo se origina desde el momento mismo en que se da la prestación de un empleo subordinado, con independencia que exista el contrato o no.

El maestro De la Cueva nos dice que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”¹⁷.

El derecho del trabajo no protege un acuerdo de voluntades, aunque de la prestación del servicio se desprende la voluntad del trabajador de realizar el trabajo, pero en el caso del patrón, se presenta una situación distinta, ya que en ocasiones los trabajadores entran a trabajar a las empresas por medio de los sindicatos.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo. Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Octogésima segunda Edición. Editorial porrua. México 2001. Pág. 34.

¹⁷ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit pág. 187.

Otra situación que pudiera presentarse, sería en el supuesto caso que no haya un contrato previamente establecido, existiendo así una relación jurídica, supuesto que ya se encuentra marcado dentro de los distintos ordenamientos en materia laboral, que regulan y protegen dichos efectos, como consecuencia de las citadas relaciones contractuales que se pudieran presentar.

La ley laboral, en el artículo 21 presume la existencia de una relación laboral, entre el que presta un servicio personal y el que los recibe. Confirmado que no se debe prestar demasiada importancia al contrato, si no a la prestación del servicio, para poder establecer que ya hubo una relación laboral y por ende se apliquen las garantías consagradas en los ordenamientos laborales.

1.5 Rescisión, Despido y Retiro

Rescisión.- La ley laboral nos marca los supuestos en los que se pudiera dar la rescisión de una relación laboral, siendo esto un derecho para la parte que cumplió con sus obligaciones, y así dar por terminada dicha relación laboral.

Tal y como lo señala la ley laboral en el artículo 46 al referir que “el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Las causas que pueden dar origen a la rescisión en muchas de las ocasiones pudieran ser controvertidas, puesto que las mismas llegan a ser demasiado difíciles de comprobar, dando origen a un conflicto entre las partes, principalmente para aquella que cree tener el derecho de rescindir, y así crear una serie de efectos jurídicos en caso de no comprobarlos.

Cunado se habla de la terminación de los contratos, observamos que la ley faculta al trabajador o al patrón para rescindir dicha relación, sin que incurra en una responsabilidad, según sea el caso, cuando alguno de los dos se encuentre en alguno de los supuestos que marca la ley, de lo cual se hablara con posterioridad.

Para Hugo Ítalo la rescisión “es la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral”¹⁸.

Dentro de la composición de la anterior definición se observan una serie de elementos, que sirven como base en la diferencia de la rescisión laboral y la terminación del contrato.

En principio el citado autor refiere que es una facultad de las partes, para que cualquiera de ellos pueda acabar dicha relación laboral, sin que haya un acuerdo de voluntades, dando como resultado la rescisión. Otro de los elementos es cuando se incumple gravemente con las obligaciones adquiridas, causando un perjuicio por ello, en tanto nuestra legislación laboral refiere una serie de causas consideradas como graves y con ello las partes pueden rescindir la relación laboral y por impedir que se continúe con la relación laboral sin justificación alguna.

El legislador ha considerado varias causales para concluir una relación laboral, la junta tiene la facultad de calificarlas y determinar si estas son graves y ello de cómo resultado el fin de la relación laboral. Con base a lo antes expuesto se puede hablar que la diferencia que existe entre la terminación y la rescisión, como se encuentra en la Ley Federal del Trabajo y en la doctrina, radica en que la segunda de estas es un acto unilateral por parte del patrón o del trabajador y el conflicto que deriva de la misma, a diferencia de la terminación la cual se da por un acuerdo de

18 MORALES SALDAÑA Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Op. cit. pág 84.

voluntades, un hecho ajeno a esa voluntad la cual no va a generar un conflicto entre las partes.

Despido.- El término despido, es utilizado para señalar una potestad que únicamente corresponde al patrón.

“El despido es el acto jurídico por medio del cual el patrón separa al trabajador de su trabajo o servicio”¹⁹.

En el despido la única voluntad que interviene es la del patrón, exclusivamente, a diferencia de las otras formas de concluir la relación de trabajo o contrato de trabajo y este comúnmente genera un conflicto, pues las causas por las que el patrón puede “rescindir justificadamente”, sin incurrir en responsabilidad están numeradas en el artículo 47 de la Legislación Laboral. Por lo que algunos autores opinan que el término rescisión no debería ser utilizado, sino el de despido, en caso del patrón y de retiro en el caso del trabajador”²⁰.

Para Hugo Ítalo, se puede decir que; el despido “es un acto unilateral en virtud del cual, el patrón da por terminada la relación laboral, con base a una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador”²¹.

En virtud a la definición que nos da el Maestro Hugo Ítalo, podemos decir que el despido es un acto unilateral, donde únicamente interviene la voluntad del patrón, quien da por terminada la relación o vínculo que lo unía con un trabajador, misma que debe tener como base una causa grave imputable a un trabajador, la cual el patrón tiene la obligación de comprobar. Para poder hablar de un despido justificado, se tendría que estar en alguno de los supuestos que marca el artículo 47, de lo contrario hablaríamos de un despido injustificado. De lo que hablaremos de dos tipos de despido: el justificado y el injustificado.

19 BAILON BALDOVINOS Rosalió. Despido, Rescisión y Cese, Editorial Jus Semper, México 1992. Pág 86.

20 Cfr. Ley Federal del Trabajo comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Op. cit. Pág 46.

21 MORALES SALDAÑA Hugo Ítalo, La Estabilidad en el Empleo. Op. cit. Pág 86.

El despido injustificado, “es el acto que lleva acabo el patrón, consistente en separar del trabajo o servicio al trabajador sin causa justificada, o sin dar la razón de la separación”²². Siempre que hay un despido el patrón tiene que comprobar que el trabajador efectivamente incurrió en una falta grave la cual dio origen al despido, sino se estaría hablando de un despido injustificado por parte del patrón.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, así como en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, deberá cumplir con las indemnizaciones establecidas en dichos ordenamientos.

Néstor de Buen, en su obra “Derecho del trabajo”, habla de la naturaleza jurídica del despido: “El despido es catalogado por la ley como cómo una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal si bien, a propósito de su carácter formal claramente enunciado por la ley, la Corte llegó a sentar un criterio que lo dejó sin efecto”²³.

Un despido genera diversas situaciones jurídicas las cuales originan ciertos efectos, una vez que se ha hablado de la rescisión, observamos que la rescisión o despido propiamente no dan por terminada una relación laboral, ya que por ejemplo; el patrón tiene que dar aviso de la rescisión o despido y señalar dentro de este las causas por las que se lleva acabo dicha situación, toda vez que por si sola no se da por concluida, y solo se da por concluida cuando un trabajador da la aceptación o que un laudo así lo haya establecido. Un despido justificado, sería cuando se compruebe que un trabajador haya incurrido en alguno de los supuestos que enumera la ley.

22 BAILON BALDOVINOS Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Op. Cit. Pág 86.

23 DE BUEN L Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág 86.

RETIRO.- La ley laboral marca las causas de rescisión sin responsabilidad, ya sea para el patrón o el trabajador respectivamente, para dar por concluida la relación laboral.

El artículo 52 refiere, que un trabajador podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas que marca el artículo 51 de la misma ley laboral, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Como lo hemos visto tanto en el despido y en el retiro, estos generan una serie de efectos jurídicos, en razón que de corroborar las causales que se le imputen a un patrón, el trabajador, tiene todo el derecho a que le sean cubiertas las indemnizaciones correspondientes, que la Constitución Política y la Ley Laboran señalan.

Néstor de Buen señala que “el retiro puede clasificarse como un acto jurídico en sentido estricto unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta en responsabilidad civil”²⁴.

Dentro de la definición que hace el maestro, resalta la responsabilidad civil en la que podría incurrir un trabajador, pues al igual que el patrón tendría la de demostrar que el trabajador incurrió en alguna de las causales que marca la ley.

1.6 Terminación de los contratos de trabajo

Distintos autores nos han proporcionado distintas terminologías que han sido utilizadas para referirnos con respecto de las distintas formas en las

24 DE BUEN L Néstor. Derecho del Trabajo. Op Cit. Pág 124.

que se puede llegar a concluir un contrato de trabajo, y que con bastante frecuencia suelen ser confusas, por ello la doctrina y la legislación han hecho una distinción, por ello la propia legislación nos ha señalado los casos en las que se dan unas y otras.

“En realidad, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la doctrina se ha preferido utilizar el vocablo “terminación” sólo en aquellas situaciones que no derivan de un conflicto (extinción ordinaria);

Por excepción, las causas extraordinarias de terminación reciben el nombre de despido o rescisión, precisamente cuando provienen del patrón, y separación o retiro cuando el trabajador es quien lleva acabo la rescisión, por violación a su contrato”²⁵.

Con respecto a la terminación el autor en cita habla de la rescisión como propia del patrón, sin embargo la ley marca los supuestos en los que un trabajador y el patrón, podrán rescindir la relación, sin que alguno incurra en una responsabilidad, y que más adelante se entrara al estudio de dichas causales.

La terminación de los contratos de trabajo en la ley laboral, no hacen suponer precisamente un conflicto entre las partes, a diferencia del despido o la rescisión, puesto que, la terminación se refiere a situaciones donde las partes estuvieron de común acuerdo para concluir la relación o bien cuando se presente algún hecho que genere el termino de la relación laboral.

El maestro Mario de la Cueva refiere que la terminación “es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”²⁶.

25 MORALES SALDAÑA Hugo Italo. La estabilidad en el empleo. Editorial Trillas. México 1987. Pág. 83.

26 DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág 242.

La anterior descripción contiene elementos, que hablan de un mutuo consentimiento, y la ley laboral en el artículo 53 contempla precisamente esto, pero al mismo tiempo dicho artículo contiene las situaciones de hecho, ajenas a la voluntad de las partes.

1.7 Aviso

El vocabulario jurídico, lo define como: “la declaración oral o escrita hecha en virtud de la ley para atraer la atención de uno o más interesados respecto de un hecho, un derecho o una obligación que les concierne. Esta declaración puede emanar de un particular, un funcionario administrativo o judicial, o de un oficial público”²⁷.

Con la anterior explicación de aviso, resulta más fácil comprender el objeto de este trabajo, que es analizar el aviso de despido.

Como ya lo hemos mencionado en líneas anteriores, se puede decir que el aviso es una declaración oral escrita hecha en virtud de la ley, para atraer la atención de uno o más interesados respecto de un hecho, un derecho o una obligación que les concierne. Si trasladamos esto al aviso de despido, estaremos de acuerdo con ello, pues de acuerdo a la ley laboral. El patrón tiene la obligación de dar el aviso de despido al trabajador, pero la ley establece la formalidad de que debe de hacerse por escrito y en determinado tiempo, además de pedirle, que se establezcan en el, la causa o causas de la rescisión.

27 CAPITANT Henrri. Vocabulario Jurídico. Tomo I. Editorial Ediciones de Palma. Buenos Aires 1961.

CAPITULO II. Marco Histórico del Aviso de Rescisión.

No cabe duda que así como las leyes son el reflejo de la lucha de las clases que se dan en toda sociedad, la declaración de los Derechos Sociales, sirven como inspiración para nuestro derecho Agrario y Laboral, el cual se encamino para la creación de normas dirigidas principalmente para brindarle protección a un grupo de personas dedicadas a una actividad, derechos que se encuentran plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, considero el legislador de esa época que eran las mínimas condiciones básicas y dignas, bajo las cuales pudieran realizar su trabajo.

Este capitulo es de gran relevancia para adentrarnos de lleno a nuestra investigación, en virtud que conoceremos la serie de cambios que al paso del tiempo se le dieron a nuestra legislación laboral, abordando primeramente con la ley Federal del Trabajo de 1931, la cual fue de una gran relevancia, puesto que por primera vez se había creado una legislación en materia laboral, posteriormente la Ley Federal de Trabajo de 1970, la cual a simple vista se observa que no tubo demasiados cambios y se encamino mas a lo laboral, dejando un poco mas el lado civilista, concluyendo con las reformas que se le realizaron en el año de 1980, siendo esta ley Federal del Trabajo la que actualmente nos rige, en la que se puede concluir que las reformas que se le realizaron son significativas, puesto que dichas modificaciones se dieron en el momento preciso en razón a que con el crecimiento de la sociedad, las mismas se pudieron observar un tanto obsoletas, marcando con eso el cambio que la misma sociedad así lo requería.

2.1 Constitución de 1917.

En 1917 la Constitución era solamente un proyecto para dar vida a las reformas de la Carta Magna de 1857, y sin la intención de crear una nueva. Siendo en ese momento el presidente Venustiano Carranza quién propusiera dichas reformas, promulgándolas el catorce de septiembre de 1916, y el veintidós de septiembre del mismo año, por lo cual el presidente Carranza, realizo en México elecciones para elegir diputados quienes integrarían el Congreso Constituyente, para reunirse en Querétaro y dar inicio con sus labores el primero de diciembre de 1916, con una duración máxima de dos meses. Siendo que tanto en el Distrito Federal y en los Estados podrían nombrar un diputado propietario así como un suplente por cada 60,000 habitantes o por cada fracción que excediera de 20,000.

En muchos Estados se llevo acabo un simulacro para la elección de los representantes, los cuales fueron designados directamente, dando vida así al Constituyente de Querétaro, dentro de los cuales solamente había tres que provenían de los movimientos sindicales, de los doscientos que lo componían, una parte de los del estado de Morelos fueron enviados desde la capital, puesto que en ese estado no se llevaron acabo elecciones.

“El veintinueve de enero de 1857, Venustiano Carranza reformó la fracción décima del artículo 72 de la citada constitución, donde faculto al Congreso de la Unión para poder legislar en la federación en materia de minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo. Una vez reformada la fracción X del artículo en cita, se faculto expresamente al Congreso para legislar en la república mexicana con respecto al trabajo. El quince de septiembre de 1916, Carranza expreso que la federación tenia la facultad exclusiva de dictar leyes de obligatoriedad dentro del territorio nacional en materia de comercio, minería, instituciones bancarias, terrenos nacionales, bosques, ejidos, aguas de jurisdicción federal, pesca en

aguas territoriales, así como en las que se relacionaran con organización del trabajo en varias industrias.

Venustiano Carranza, el primero de diciembre en el desarrollo de la inauguración de las sesiones del Congreso Constituyente, dentro de su discurso dio a conocer el proyecto de dichas reformas. Donde recordó la promesa de conservar el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Recordando que los problemas sociales una vez reformada la fracción X del artículo 72, donde le confería al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre materia laboral, se intentarían implantar consecutivamente en todas las instituciones en favor de toda la clase trabajadora. Siendo que dentro de dichas reformas no se notaban demasiadas en favor de los trabajadores, a excepción de la adición hecha al artículo quinto, la cual establecía que un contrato de trabajo únicamente obligaba a prestar el servicio convenido por un período que no fuera mayor de un año, el cual no podría ser extendido en caso de renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles²⁸.

Dentro del Proyecto hecho a la Constitución de manera más sobresaliente se notaban dos artículos, el 5 y el 73; estableciendo el primero de estos, que el contrato de trabajo sólo obligaba a prestar el servicio convenido por un periodo que no excediera un año.

Y el artículo 73 en su fracción X, le otorgaba la facultad al Congreso de la Unión para poder legislar en toda la república sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

“El artículo quinto del Proyecto, dio inicio durante la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas.

Dentro del dictamen se introdujeron modificaciones relativas a la igualdad del salario, igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la del establecimiento de comités de conciliación y arbitraje.

28 DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa Séptima Edición. México, 1993.

Las cuales se consideraron ajenas en el capítulo de garantías individuales, solicitando la comisión se aplazara el estudio de las mismas.

Uno de los primeros en oponerse al proyecto de reforma del artículo quinto fue el diputado Fernando Lizardi, quien considero que el artículo cuarto aportaba la libertad de trabajo y de no trabajar; por lo que al ser la libertad al trabajo, era natural que se colocara más bien en el artículo cuarto que en el quinto, en caso de que se colocara; puesto que en el artículo cuarto ya se encontraban enmarcadas, al referir que todo hombre es libre de ejercer el trabajo lícito que le parezca.

El general Alvarado, también se pronuncio en contra de dicha resolución, en base a que se le hacía insuficiente, pidiendo que se rechazara y se crearan nuevas bases constitucionales en materia de trabajo para poder legislar²⁹.

Más no así el diputado Zavala, quien se manifestó en favor del dictamen, respecto de las cuestiones laborales, manifestando que se votara por partes. Versen en cambio se promovió en contra, quien consideraba inconveniente el año de duración que se había fijado a los trabajadores.

Por otro lado, Manjarres solicito que no solamente se dictara un artículo, sino todo un capítulo de la Carta Magna, la cual fuera más explícita con respecto a la situación de los trabajadores. Respecto a la preocupación social de Jara y de Múgica, quien fungía como miembro de la comisión estableció el contenido; sugiriendo así el segundo de ellos la forma, por la cual se concibió nuestro artículo 123 constitucional.

Motivo por el cual se dio la necesidad de retirar el dictamen hecho al artículo quinto para preparar un nuevo proyecto, de dicho artículo así como de otros en favor de los trabajadores. Integrando de manera inmediata una comisión, la cual fue presidida por Pastor Rouaix.

29 TRUEBA URBINA Alberto, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa Sexagésima Primera Edición, México, 1989.

Como también de la Comisión Oficial, en la cual participaron otros diputados, como José Natividad Macías.

El 23 de enero de 1917 se presentaron a discusión tanto el texto del artículo quinto como del artículo 123. Se sugirió que se votaran, aisladamente, el artículo quinto, el capítulo de trabajo y el transitorio, pero la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Sin embargo, se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Y como mejor expresa Néstor de Buen “había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución”³⁰.

El treinta y uno de enero de 1917, Carranza clausuró las sesiones del Constituyente y el cinco de febrero promulgó solemnemente la Constitución de 1917. Entre esta misma fecha y 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo; algunas de ellas reglamentaban los tribunales del trabajo, otras establecían en los Estados los Departamentos del Trabajo y Previsión Social, y o tras más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, trabajo agrícola, trabajo minero, etcétera.

Dentro del Texto original de nuestra Constitución de 1917, no había previsto la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores; siendo que el artículo 123, preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, tendrían la facultad de legislar en materia laboral; de lo que del proyecto presentado por Carranza, triunfó la idea de facultar a los congresos locales para reglamentar el artículo 123, lo que habría de ocasionar, con el transcurso de los años, la proliferación indebida de códigos y normas.

30 DE BUEN L Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág 86.

2.2 Ley Federal de l Trabajo de 1931.

“Antes que se promulgará la Ley Federal del Trabajo, de 1917 a 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo; Algunas de ellas reglamentaban los tribunales del trabajo, otras establecían en los Estados los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, y otras más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, trabajo agrícola, trabajo minero, entre otras. En el anteproyecto de constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso de la Unión tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue rechazada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso de la unión como a las legislaturas de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso de la Unión contara con la facultad de legislar en materia de trabajo”³¹.

Como consecuencia de la federalización del trabajo, la Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, la cual declaraba en el artículo décimo cuarto transitorio: que quedaban derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a dicha ley.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se estableció que desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se había venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

31 DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa Séptima Edición. México, 1993.

Pues aunque era cierto que las relaciones entre obreros y patrones continuaban gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no podían suplir indefinidamente a la ley. Por lo que era indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conocieran de manera inequívoca las normas que habían de regir sus relaciones y esto solamente podía alcanzarse por medio de una ley que depurara y sistematizara las reglas formadas por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, su verdadera trascendencia la podemos encontrar en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Esta ley, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

La importancia de ésta radicaba en que por primera vez había una legislación laboral que reglamentaba al artículo 123 cumpliendo las necesidades laborales, que se exigían en aquella época. En 1960 hubo reformas importantes en materia laboral, ya que es reformado el artículo 123 Constitucional dividiéndolo en dos apartados A y B, el primero que regiría a todos los trabajadores en general, y el segundo que regiría para todos los trabajadores del estado.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional y que aplica a todos los trabajadores que por sus características deben estar bajo este apartado.

“La Ley Federal del Trabajo de 1931 estaba integrada por once títulos:

- . **Título Primero.-** Disposiciones generales.
- . **Título Segundo.-** Del contrato de trabajo.
- . **Título Tercero.-** Del contrato de aprendizaje.
- . **Título Cuarto.-** De los sindicatos
- . **Título Quinto.-** De las coaliciones, huelgas y paros.
- . **Título Sexto.-** De los riesgos profesionales.
- . **Título Séptimo.-** De las prescripciones.
- . **Título Octavo.-** De las autoridades del trabajo y de su competencia.
- . **Título Noveno.-** Del procedimiento ante las juntas.
- . **Título Décimo.-** De las responsabilidades.
- . **Título Undécimo.-** De las sanciones.

Dentro del título primero y segundo se observa lo relativo a las disposiciones generales y al contrato de trabajo, por ser necesario a esta investigación, donde únicamente se plasmara lo más sobresaliente³².

En lo relacionado a las disposiciones generales de nuestro título primero a grandes rasgos se observaba:

Como principio la federalización de la ley federal del trabajo, refiriendo que las relaciones entre el estado y los trabajadores se regirían por las

leyes del servicio civil que se expidiera, en razón que en 1931 no había una ley burocrática como en la actualidad.

32 TRUEBA URBINA Alberto. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, Sexagésima primera Edición, México 1989.

Únicamente contenía definiciones básicas para entender lo que era un patrón, trabajador etc., lo más elemental que conformaban una relación laboral, la cual refería:

Trabajador: Es toda persona física o moral que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Patrón: Es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Y que se considerarían representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general a las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración.

Intermediario: Es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo de beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajadores para ejecutarlos como elementos propios.

La siguiente parte se refería a no coartar la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, de que deben de emplearse noventa por ciento de mexicanos, en las empresas, señalaba cuando se atacaban los derechos de terceros y en que casos se ofenden los derechos de la sociedad.

“El título segundo se componía de dieciséis capítulos y se integraron de la siguiente forma:

- . **Capítulo I.-** Del contrato individual de trabajo.
- . **Capítulo II.-** Del contrato colectivo de trabajo.
- . **Capítulo III.-** De las horas de trabajo y de los descansos legales.
- . **Capítulo IV.-** Del salario
- . **Capítulo V.-** Del salario mínimo
- . **Capítulo VI.-** Del reglamento interior de trabajo.
- . **Capítulo VII.-** Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad
- . **Capítulo VIII.-** De las obligaciones de los patrones.
- . **Capítulo IX.-** De las obligaciones de los trabajadores.
- . **Capítulo X.-** De la modificación de los contratos de trabajo.
- . **Capítulo XI.-** De la suspensión de los contratos de trabajo.
- . **Capítulo XII.-** De la rescisión de los contratos de trabajo.
- . **Capítulo XIII.-** De la terminación de los contratos de trabajo.
- . **Capítulo XIV.-** Del trabajo de los domésticos.
- . **Capítulo XV.-** Del trabajo en el mar y vías navegantes.
- . **Capítulo XVI.-** Del trabajo ferrocarrilero.

El título segundo era del Contrato de Trabajo, en su capítulo I contenía lo referente al contrato individual de trabajo³³.

Decía que el 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 y que se presumía la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe a falta del contrato escrito, se entendía que se regiría por la ley y por las normas que le son supletorias a esta, pues como se observa se preveía el hecho de crear una relación laboral de forma verbal.

Hacia la referencia respecto de la capacidad que se tendría que tener para llevar acabo un contrato de trabajo, que era la edad de 16 años así como la libertad que tenían los mayores de dieciséis años.

Debido a la superación que la mujer tiene dentro de la sociedad, ya nuestra ley no contiene lo que hacia alusión la de 1931, respecto a que una mujer casada no necesitaba el consentimiento por parte de su marido para llevar acabo un contrato de trabajo, mucho menos para ejercitar los derechos del mismo.

Unos de los puntos que se anularían a los contratantes aunque se hubieran marcado en el contrato de trabajo, eran las que establecieran una jornada mayor a la que marca la ley, es decir, una jornada mayor a la de ocho horas, jornadas inhumanas que se establecían con anterioridad, las que fijarían labores peligrosas e insalubres para las mujeres, los menores de dieciséis años o que establecieran un trabajo industrial nocturno o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas, así también, las que estipularán trabajos para niños menores de doce años, las que constituyeran renuncia por parte del trabajador de cualquier derecho que otorga la ley.

33 TRUEBA URBINA Alberto. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, Sexagésima primera Edición, México 1989.

Las que constituyeran algún tipo de discriminación por edad, sexo, y nacionalidad o que establecieran un salario menor que el que se le pagará a otro trabajador dentro de la misma empresa por un trabajo o jornada igual, recordando que el termino discriminación no era utilizado como en la actualidad.

La ley estipulaba que un contrato debía constar por escrito, por duplicado y cada parte se quedaría con uno, y que contendría lo mismo. Había casos en que el contrato podía ser verbal, como en los trabajos del campo excepto peones, servicio de los domésticos, trabajos accidentales o temporales y por prestación de un trabajo para producir una obra determinada que el valor no pasara de cien.

El contrato escrito se probaría con el documento respectivo y en caso de extravío por los medios generales de prueba, el verbal podía probarse con el dicho de dos testigos que podían ser trabajadores al servicio del patrón.

El incumplimiento de un contrato de trabajo por parte del trabajador, recaía solo en una responsabilidad civil.

Un contrato de trabajo podía llevarse acabo por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, siendo que si una vez vencido el contrato subsistían las causas que dieron origen al mismo, este se prorrogaría por el tiempo que perdurarán dicho trabajo.

El capítulo VIII, se refería a las obligaciones de los patronos:

. Preferir, en igualdad de circunstancias a los mexicanos, respeto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respeto de quienes no estén en este caso, y a los sindicatos respecto de los que no lo estén entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita.

- . Hacer los pagos de las cantidades que correspondían a cada trabajador; en los términos del contrato.

- . Proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por cien mensual catastral de las fincas.

- . Instalar principios de higiene.

- . Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes.

- . Cubrir indemnizaciones por accidentes, etc.

Los patrones tenían prohibido pedir que sus trabajadores compraran artículos de consumo en alguna tienda o lugar determinado, exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por recibir trabajo y obligara al trabajador por coacción o cualquier otro medio a retirarse del trabajo etc.

El capítulo IX, en el artículo 113, contenía como su nombre lo indica las obligaciones de los trabajadores, las cuales eran; desempeñar el trabajo, ejecutarlo con intensidad, cuidado etc., restituir al patrón los materiales no usados y observar buenas costumbres durante el servicio, entre otras.

Las prohibiciones para los trabajadores eran poner en peligro su propia seguridad, faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, sustraer de la fabrica, taller, materia prima, portar armas, presentarse en estado de embriaguez, suspender labores, hacer colectas o hacer propaganda en horas de trabajo, las cuales algunas ahora encontramos en la ley como causa de rescisión de la relación laboral.

El capítulo X, establecía que las bases del contrato podían ser reformadas a petición de cualquiera de las partes, siempre que se sujetarán a lo que estableciera la propia ley.

Por su parte el capítulo XI, contenía las causas por las que podía darse la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que eran por falta de materia prima en la negociación, exceso de producción, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada, por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, falta de ministro por parte del estado, por enfermedad contagiosa del trabajador, por muerte o incapacidad del patrón, por cumplimiento del contrato de trabajo o por falta del cumplimiento del mismo y por prisión preventiva.

El capítulo XII, contemplaba la rescisión de los contratos de trabajo, enumerando las causas por las que un patrón podía rescindir el contrato de trabajo, y que eran; por engaño del trabajador o en su caso del sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato con certificados falsos etc., por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o por cometer alguno de estos actos en contra de sus compañeros, por ocasionar perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, por cometer actos inmorales, revelar secretos de fabricación, descuido inexcusable, por tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón y sin causa justificada, por desobedecer al patrón o al representante de éste, por negarse a adoptar medidas preventivas, incurrir en estado de embriaguez, por declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje y por causas análogas. Las cuales son iguales a la que conocemos hoy en día.

Si un patrón despedía a un trabajador por una de las causas ya mencionadas, no incurría en ninguna responsabilidad, y si con posterioridad no lo demostraba el trabajador tendría el derecho de que se le pagaran los salarios vencidos, desde la fecha que presentaran su

resolución hasta que terminará el plazo que señalará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Un trabajador podía rescindir un contrato de trabajo, por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, por haberlo engañado el patrón o en su caso la agrupación patronal que le hubiere propuesto respecto de las condiciones del mismo, por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él y dentro del servicio, injurias, malos tratamientos u otros análogos, por sufrir perjuicios causados maliciosamente, por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por comprometer el patrón con su imprudencia inexcusable, la seguridad del taller, oficina, o negociación o de las personas que ahí se encuentren, por reducción del salario y por causas análogas.

Finalmente en el capítulo XIII, se refería a la terminación de los contratos de trabajo, señalando como causas de terminación del mismo, el mutuo consentimiento de las partes, por causas estipuladas expresamente en el, por muerte del trabajador, por terminar la obra, por agotamiento de la materia objeto de una industria eléctrica, por rescisión del contrato de trabajo, por quiebra o liquidación judicial, por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajadores, por incapacidad física o mental, por perder la confianza por parte del patrón, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje y por caso fortuito o fuerza mayor, etc.

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1970 entró en vigor esta Ley Federal del Trabajo, la que dispuso en el artículo segundo transitorio, que se abrogaba la Ley Federal

del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la cual desde su entrada en vigor ha sufrido diversas reformas, del primero de mayo de 1970 a la fecha.

La legislación laboral de 1970 supera a la ley de 1931, “al establecer prestaciones mas elevadas, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse de los ideales que establecía la ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos”³⁴.

La idea de justicia social en que descansa la ley en cita, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 a favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tienen de la misma. De esta forma concede a los trabajadores en general algunos beneficios, como son el proteger la salud y la vida del trabajador, además de asegurar el descanso semanal y el disfrute del periodo de vacaciones.

El 9 de enero de 1974 se dio una reforma a la ley por la cual se creó un organismo de utilidad social, al establecer el fondo y garantía para el consumo de los trabajadores, el cual se encargaba de otorgar a los asalariados financiamiento para la adquisición de bienes de consumo duradero o para el pago de servicios. Otra reforma importante a la ley fue la del 30 de septiembre de 1974, por la cual se transformó sustancialmente la regla de revisar los contratos colectivos de trabajo cada dos años, permitiendo que las asociaciones sindicales lo hicieran anualmente. La reforma del 24 de diciembre de 1974, tuvo por objeto obligar a los patrones de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, a entregar íntegramente los salarios mínimos de sus trabajadores y previendo las sanciones a que se encuentran sujetos los patrones en caso de incumplimiento.

34 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1970, pág.191.

Por lo que se facultó a los inspectores del trabajo, a los presidentes de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, a los de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Locales, para denunciar ante el Ministerio Público a todo patrón que deje de pagar o pague cantidades inferiores a las fijadas como salario mínimo.

De las múltiples modificaciones a la ley en comento, nació el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, mejor conocido como INFONAVIT, organismo destinado a la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de casas habitación para los asalariados; el cual constituye, de igual manera, un fondo de ahorro a favor de los trabajadores que participan en el sistema.

Al modificarse la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, apartado A, se amplió la competencia de las autoridades federales, teniendo posteriormente el legislador la necesidad de adicionar y reformar el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. En virtud de esta reforma, pasaron a ser de jurisdicción federal las industrias de fabricación y ensamble de vehículos automotrices, la de productos químico-farmacéuticos y medicamentos, la de celulosa y de papel, la de aceite y grasas vegetales, la empacadora y enlatadora de alimentos y las empresas embotelladoras de refrescos, aguas y gaseosas.

Por otro lado, el arbitraje laboral en nuestra Constitución aún no es de carácter obligatorio, porque deja en libertad a las partes afectadas para acudir o no a las Juntas, a fin de resolver sus conflictos, además de que solo establece como medida represiva que si el patrón se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario; mientras que si la negativa es por parte de los trabajadores, simplemente se darán por terminados los contratos.

Haciendo una breve reflexión respecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma a simple vista se observa un tanto encaminada a términos de Derecho Civil, no así la de 1970 la cual no parece demasiada encaminada a términos de carácter Civil, por lo que el legislador de 1970' hace una observación con respecto a que el legislador de aquella época, quien debió estar en total acuerdo y completamente satisfecho con lo que en ella se plasmó, puesto que la misma cumplió de manera satisfactoria con su cometido.

2.5 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

El Ejecutivo Federal presentó diversas reformas en sus títulos catorce, quince y dieciséis, el dieciocho de diciembre de 1979, así como al procedimiento de huelga y la adición de los párrafos finales del artículo 47, mismas que se dieron a conocer el cuatro de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

El cometido principal de dichos cambios era el de subsanar las deficiencias que presentaban las leyes de 1931 así como la de 1970, concerniente al procedimiento laboral, para poder así cumplir con los principios de justicia social y la igualdad de las partes dentro de un proceso laboral.

Las reformas que ahí se marcaron, se refirieron concretamente a la creación de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo, reformas al Procedimiento de Huelga, reformas a las Responsabilidades y Sanciones Laborales.

Dentro de los cambios más sobresalientes que se plantearon para reformar el nuevo Derecho Procesal fueron.

- a) Proceso Social, distinto al dispositivo o inquisitorio.
- b) Suplencia de la deficiencia de la queja de los trabajadores.
- c) Preponderancia de la oralidad e inmediatez dentro de un proceso público gratuito, que se inicia a instancia de parte.
- d) Simplicidad procesal al no exigirse formalidad alguna.
- e) Obligación Jurídica a las partes de aportar todas las pruebas, sin importar a quien le corresponde la carga de la prueba, evaluándolas a conciencia.
- f) Asistencia legal en el proceso a los trabajadores³⁵.

Por lo que hace al Proceso Social. Durante muchos siglos se permitió la opresión y arbitrariedad por parte de las autoridades hacia las clases débiles por parte del estado, con dicha reforma procesal se obligó a la Junta a tomar medidas suficientes para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, como lo refiere el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suplencia de la Deficiencia de la queja. Refiere que con las reformas se agrega un segundo principio para la eficacia del sistema, que implica la posibilidad para que el Tribunal o la Junta, considere razonamientos y argumentos no aludidos por los trabajadores. Esta figura no es nueva, se contemplaba ya en la Constitución en el Juicio de Amparo, cuando el quejoso era trabajador, por lo que el trabajador al presentar su demanda, la Junta tiene la obligación de subsanar los errores o deficiencias que contenga.

La Oralidad e Inmediatez. El nuevo Derecho Procesal del Trabajo, al incluir la figura de la conciliación, avanza en la oralidad e inmediatez del proceso.

Este principio agiliza y simplifica los procesos laborales en beneficio de la clase trabajadora. Solicitando a trabajadores y patronos asistir a sus comparecencias sin asesores, con el solo propósito de llegar a un acuerdo y sea el menor número de veces que deban comparecer, por medio de la conciliación.

La Simplicidad en el Proceso. Este punto se encuentra totalmente vinculado con el de la Oralidad e Inmediatez, además del proceso laboral es simple, en razón de que no exige formalidad alguna dentro de las comparecencias, promociones, alegatos o escritos, solicitando únicamente sean precisados los puntos petitorios, sin que exista la necesidad de señalar un fundamento de carácter legal. Siendo el caso que la simplicidad del proceso se extendió al concentrar en una sola audiencia las etapas de conciliación, la de demanda y excepciones, así como también la de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 875).

La Obligación de Presentar Pruebas y su Evaluación. La admisión, el ofrecimiento, el desahogo y la valoración de las pruebas, es el periodo más importante dentro de un proceso, donde los hechos ahí expuestos deben ser demostrados en base a pruebas. El artículo 776 de la ley en cuestión, hace referencia a las pruebas que son admisibles (confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones así como fotografías), en el entendido que la Junta tendrá la obligación de practicar todas y cada una de las pruebas, así como también las diligencias necesarias con el propósito de llegar a la verdad.

Dentro del Derecho hay un principio tradicional de que el que afirma esta obligado a probar, pero ya con la reforma se sustentan las bases de igualdad y verdad, eximiendo a los trabajadores de probar cuando por otros medios se pueden conocer los hechos y requiere al patrón exhibir los documentos que tiene la obligación de conservar.

Las Juntas tienen la facultad para valorar de manera veras y a conciencia todas las pruebas ofrecidas, sin que deban sujetarse a reglas o formalismos preestablecidos.

La Asistencia Social. Convertida mas que un derecho, una obligación. La Procuraduría Federal del Trabajo, tiene la facultad de brindar asesoría y representar a los trabajadores. Con las reformas adquirió mayor responsabilidad y participación, por lo que en el caso de incumplir con sus obligaciones sus abogados pueden ser puestos en prisión.

Para el caso de que los menores de edad no cuenten con asesoría legal, la junta tiene la obligación de solicitar la intervención de la Procuraduría Federal del Trabajo. En caso que el trabajador o su representante legal dejen de promover sin causa, en un término de tres meses, la junta esta obligada a comisionar abogados de la misma Procuraduría para que se continúe el procedimiento.

Con esto se dio coherencia a las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al referir en los conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones, conforme al principio de equidad. Reformando en materia de Aviso de Despido, la preeminencia de la conciliación como un medio de solución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda por parte del trabajador, la carga de la prueba que correspondió al patrón, modificaciones al procedimiento de huelga.

Con esta reforma procesal, se pretendió que se facilitara una “Justicia pronta y expedita”, bajo el imperio de la equidad en el juicio y la buena fe, con un juicio pronto y ágil. Dichos cambios a la LFT, fueron de fondo, toda vez que cambio “la definición de la naturaleza clasista del derecho procesal del trabajo y los efectos del despido, las decisiones que permiten con mayor claridad y seguridad establecer en el juicio los principios de audiencias y la supresión de actos procesales dilatorios o innecesarios; la

oralidad en todo lo posible, la celeridad y la participación de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores característicos todos del proceso de trabajo contemporáneo”³⁶.

De lo anterior se puede concluir que el Derecho Procesal del Trabajo de 1980, “No es Público ni Privado, sino eminentemente Social, Protector y reivindicatorio de los trabajadores o proletariados”³⁷.

El cuatro de enero de 1980 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley Federal del Trabajo, éstas entraron en vigor el primero de mayo de 1980 y establecían fundamentalmente la creación de un nuevo proceso laboral, regido por disposiciones de interés social básicamente, se reconoce entonces la desigualdad real que prevalece en las relaciones entre el capital y el trabajo, por medio de reglas e instituciones adecuadas para garantizar juicios rápidos, sencillos y accesibles a los trabajadores, logrando así soluciones justas.

En estas reformas no se contemplaron modificaciones relativas al reglamento interior con lo que persiste la falta de formalidad al texto de la ley y que consideramos de vital importancia para que el reglamento interior de trabajo constituya una institución jurídica consolidada en el derecho mexicano.

Dentro de este capítulo se estudió la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como también los cambios que durante el paso de el tiempo sufrió la Ley Federal del Trabajo, en virtud a los constantes abusos de los cuales los trabajadores eran víctimas por parte de los patrones, motivo por el cual dentro de este capítulo pudimos estudiar y ver el mínimo de condiciones bajo las cuales un grupo de personas llamadas trabajadores deberían de realizar dicha actividad.

36 ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Serie E: Varios 8, México 1980. Pp. 27-28.

37 TRUEBA URBINA, Alberto. Ley federal del Trabajo. Editorial Porrúa. Sexagésima primera Ed. 1989. Pag.903.

CAPITULO III. Marco Jurídico del Despido.

Dentro del capítulo anterior se pudo analizar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley suprema en nuestro país, así como de algunas leyes complementarias, es de suma importancia desde la perspectiva del investigador, se analicen las distintas causales por las cuales se pudiera dar un despido por parte de un patrón hacia un trabajador.

La L.F.T., se creó para procurar el equilibrio entre las partes que integran una relación laboral, preocupándose esencialmente hacia los trabajadores, para que ellos cuenten principalmente con las condiciones necesarias y adecuadas para que dicho encargo pueda ser realizada y le proporcione una fuente de ingresos segura, permitiendo con ello una estabilidad económica dentro de una sociedad, observando que las Garantías que los protegen se encuentran consagradas dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, mismas que se crearon para la protección del trabajador, y que de forma obligatoria se tendrían que establecer dentro de los contratos de trabajo, las cuales darían como resultado principal el mejoramiento de los contratos individuales o en su caso a los contratos colectivos que se lleguen a celebrar con los sindicatos, y que sea el propio trabajador quien en su momento decidirá si desea afiliarse a los mismos o no, y así le pueda proporcionar una estabilidad económica y bienestar en su patrimonio brindándole una justicia social plena. Por lo tanto es de suma importancia hablar de la Estabilidad en el Empleo, formas de Concluir la Relación de Trabajo, así como también las causales que enmarca la legislación laboral, por las que un patrón pudiera rescindir una relación laboral sin incurrir en alguna responsabilidad.

3.1 La Estabilidad en el Empleo.

El derecho laboral tiene como propósito únicamente que las personas que prestan un servicio a otro, obtengan por este una fuente de ingresos segura, pues en la mayoría de los casos es la única forma en la que los trabajadores pueden obtener dichos ingresos. La estabilidad proviene del latín *stabilitas*, significa “la cualidad de estable y firme en el espacio; permanencia, duración en el tiempo”³⁸.

Como ya hemos podido observar, la estabilidad es la permanencia en el tiempo, por lo que al momento de hablar de estabilidad en el empleo, nos podemos referir a la permanencia que un trabajador pueda tener en un empleo.

Al respecto el jurista Trueba Urbina afirma, “que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o por obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio”³⁹.

En nuestra legislación laboral se ha buscado que las relaciones del trabajo sean estables e indefinidas, en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se establece que “las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Con frecuencia se habla de los contratos a prueba, y de los cuales sabemos que se invalidan, nuestra legislación laboral marca la existencia de una relación de trabajo desde el momento en que se presta un servicio personal a otro que lo recibe, y de acuerdo a nuestra legislación, desde el momento en que se da la relación de trabajo la misma genera todos los derechos y obligaciones.

³⁸ Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, Editorial Océano. Pág 422.

³⁹ Ley Federal del Trabajo, Comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Op. Cit. Pág 41.

Distintos literatos han puesto esmero con respecto a la definición de la estabilidad en el empleo, en virtud a la importancia que esta tiene dentro de una relación laboral. Por lo que al respecto, Hugo Ítalo sostiene que “la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato”⁴⁰.

La anterior descripción advierte que todos los trabajadores tienen derecho a una estabilidad en el empleo, definición de la cual podemos decir, que dicha esta estabilidad será únicamente mientras subsista el hecho que dio origen a la relación laboral y que dentro de esta se cumplan con las obligaciones y derechos íntimamente enumerados en el contrato.

El Jurista Hugo Ítalo concluye que el concepto de la estabilidad es variable y que la estabilidad no puede ser universal, absoluta, ni definitiva, por lo cual el menciona una clasificación, hablando de estabilidad absoluta, relativa e impropia y explica al respecto cada una:

. **Estabilidad absoluta.-** Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

. **Estabilidad relativa.-** Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

. **Estabilidad impropia.-** Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa”⁴¹.

40 MORALES SALDAÑA Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Op. Cit.pag 19.

41 Cfr. Ibidem. Pág 19.

La mayoría de los patrones al momento de crear una relación de trabajo, toman como base la naturaleza del trabajo a desempeñar, y por ello es que en muchas ocasiones se presentan contratos por obra determinada o tiempo determinado, atendiendo ello a la naturaleza del trabajo, habiendo ocasiones en que si pudieran presentarse contratos por tiempo indeterminado.

El propósito de un patrón normalmente no es llevar a cabo un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, ya que en muchas ocasiones estos contratos se presentan por olvido del patrón de renovar contratos que celebró por tiempo determinado, pues como se sabe, al seguirse prestando el trabajo por parte del trabajador subsiste la relación laboral.

El jurista Mario de la Cueva describe a la estabilidad en el empleo, diciendo que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación”⁴².

En lo profundo de la descripción que nos da el maestro Mario de la Cueva, con respecto a la estabilidad en el empleo, refiere que es un principio que tiene por objeto; que el trabajador pueda tener un trabajo seguro y que depende solo de este seguir laborando dentro de una empresa o centro de trabajo, y que de la prestación por parte del trabajador, le hace acreedor a una serie de prestaciones de seguridad social, y a contrario sensu cabe la posibilidad que un trabajador incumpla gravemente respecto de sus obligaciones y de como resultado que, el patrón termine la relación laboral que lo unía con el, y en este sentido la ley contempla las indemnizaciones a las que tendrá derecho el trabajador.

42 DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág 219.

3.2 Formas de Concluir la Relación de Trabajo.

La confusión doctrinal y legal que existe a propósito de la adecuada calificación del fenómeno jurídico de la terminación del contrato individual del trabajo, la ha puesto de manifiesto Cabanellas al expresar que lo “Referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos, precisa Cabanellas y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de *terminación del contrato de trabajo*. Se utiliza como opuestos los de *extinción, rescisión, disolución, revocación, despido*. Más aún se intenta contraponer los términos *extinción y terminación* del contrato de trabajo, y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a *resolución, rescisión o ruptura* del contrato laboral”⁴³.

Para Fernando Suárez González, el problema debe abordarse “ a la luz de la teoría general de las obligaciones y de los contratos para evitar que se caiga en el defecto, propio de algunos estudiosos del derecho del trabajo, de hacer *periodismo jurídico*, lo que habría de lograrse, precisamente, dando “consistencia científicas a esta materia”⁴⁴.

Rafael Caldera, plantea el problema terminológico en otra dimensión cuando afirma que debe hablarse de terminación de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo “por que las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente. El contrato puede terminar, aclara el jurista Venezolano, pero si es reemplazado inmediatamente por uno nuevo entre las partes quedan latentes las consecuencias de la terminación.

43 cfr Contrato de Trabajo. Parte General, Volumen III, Pag. 123-133

44 cfr La Terminación del Contrato de Trabajo. Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, Madrid 1967, Pag. 11-12.

Estas se operan cuando la relación se extingue; lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la última relación contractual de las que consecutivamente haya existido entre las partes o la situación extracontractual que excepcionalmente haya generado la relación de trabajo”⁴⁵.

Barassi, desde el punto de vista del derecho Italiano apunta, a su vez la expresión “Cesación del Contrato de trabajo, pero la refiere igualmente a la relación de trabajo. En realidad la doctrina es generosa en el tratamiento de este problema con la notable excepción de la nacionalidad, y por ello podría producirse el fenómeno, poco didáctico, de presentar una prolija referencia a las opiniones de múltiples autores, lo que queremos evitar. Basta lo dicho para poner de manifiesto lo delicado del problema.

El legislador y la doctrina se refieren hacia la terminación del contrato individual de trabajo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto, esto es, a la que Cabanellas denomina causa de “extinción normal”, aunque Barassia, a este propósito, afirma que, “esto no es exacto si estimamos la normalidad de un sentido puramente estadístico, por que la verdad sería precisamente lo contrario, tratándose de una obligación de tracto sucesivo”.

La solución mexicana, aparentemente simplista es, por otra parte, eficaz. Tiene la virtud de resolver con elegancia el problema terminológico y disminuye su intensidad al reducir el ámbito de la terminación a los límites que se precisan en el artículo 53.

Algunos estudiosos del derecho con respecto a las causas de terminación de las relaciones de trabajo hacen la siguiente clasificación.

Son múltiples los criterios de clasificación que pueden invocarse en la doctrina extranjera.

⁴⁵ cfr Derecho del Trabajo. Pag 334.

Solo a título de orientación al lector, para que pueda advertir la variedad de opiniones, hacemos referencia, a continuación, a algunos de ellos. Por regla general los cuadros que presentamos resumen el punto de vista del investigador hacer una referencia precisa de páginas de cada obra.

De acuerdo con Barassi pueden plantearse dos causas generales de cesación.

- a) Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o circunscrito en el tiempo, a que se hubiera destinado originalmente.
- b) Por el advenimiento de un hecho, jurídico por su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal a prorrogarse indefinidamente.

De la obra de Rafael Caldera podría extractarse el siguiente cuadro.

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 el 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.- Retiro.

Esta clasificación que Caldera extrae de la ley Venezolana es clara, precisa y, salvo de algún detalle, v gr., la muerte del patrono que en México no produce necesariamente la terminación de la relación de trabajo, aplicable en nuestro medio.

Guillermo Cabanellas, con mayor rigor, pero siguiendo una línea parecida a la de Caldera, produce el siguiente cuadro que dice constituye una síntesis de la legislación hispanoamericana.

DERIVADAS DE LA LIMITACIÓN DEL PLAZO O DE LA OBRA O SERVICIO.

- a) Contrato de prueba.
- b) Contrato a plazo cierto o de duración determinada.
- c) Contrato para obra determinada.

DERIVADAS DEL MUTUO CONSENTIMIENTO Y ACUERDO DE PARTES.

- a) Causas previstas validamente en el contrato.
- b) Mutuo acuerdo de las partes.
- c) Renuncia del trabajador aceptada por el patrono.

AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

- a) Muerte del trabajador.
- b) Muerte del patrono, con imposibilidad de seguir la empresa.
- c) Incapacidad.
- d) Fuerza mayor (incendio, inundación, guerra etc).
- e) Incapacidad total y permanente para el trabajo (accidente, enfermedad, ancianidad).
- f) Cesación de la actividad.

POR DECISIÓN UNILATERAL.

I.- POR EL PATRONO.

a) *Con justa causa.*

I.- Hechos imputables al trabajador que impiden la prosecución del contrato.

b) *Sin justa causa.*

I.- Falsa causa imputada al trabajador

II.- Sin invocación de causa.

II.- POR EL TRABAJADOR.

a) *Con justa causa.*

I.- Despido indirecto o sea hechos imputables al patrono que impiden la prosecución del contrato.

b) *Sin justa causa.*

I.- Falsa causa imputable al patrono.

II.- Abandono del trabajo.

POR RESOLUCIÓN JUDICIAL.

I.- Nulidad del contrato.

CAUSAS QUE SÓLO EXCEPCIONALMENTE LE PONEN TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO.

- a) Cesión, traspaso de la industria.
- b) Quiebra del patrono.
- c) Muerte del patrono.
- d) Prisión del trabajador.

Cabanellas incluye, además en el mismo cuadro, las causas que suspenden pero no disuelven el contrato de trabajo⁴⁶.

⁴⁶ Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen III. Pag. 140-141.

Quizá la clasificación más técnica y apegada a una terminología rigurosamente científica es la que nos ofrece Fernando Suárez González, en los siguientes términos.

I.- REALIZACIÓN DEL CONTRATO: EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO.

a) *DECADENCIA DEL TÉRMINO.*

I.- Directamente determinado.

II.- Indirectamente determinado.

b) *REALIZACIÓN DE LA CONDICIÓN.*

I.- No potestativa.

II.- Potestativa: Desistimiento y dimisión.

II.- DEFECTO FUNCIONAL DEL CONTRATO: INEFICACIA SOBREVENIDA.

I.- Disolución por mutuo disenso.

II.- Resolución por hecho sobrevenido.

a) Incumplimiento: Despido directo e indirecto.

b) Imposibilidad.

c) Excesiva onerosidad.

Es bueno aclarar, por lo poco frecuente que es su uso en México en el sentido que le da Suárez, que la palabra “desistimiento” referida a la terminación unilateral del contrato significa el cierre de la empresa por la sola voluntad del patrono. El propio Suárez, admite al analizar en detalle esa causa de terminación que la tendencia actual es limitar cada vez mas la libertad del empresario para cerrar su empresa. En México carece de fundamento una terminación de esa naturaleza ya que es evidente que los empresarios quedan vinculados en el sentido de tener que continuar los trabajos salvo que una circunstancia insuperable lo impida. En particular queda regulada esta situación por el artículo 434.

Con respecto a las causas de terminación de las relaciones de trabajo el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la ley en referencia;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

A continuación examinaremos las causales a que se refiere el citado artículo.

a) *Mutuo consentimiento de las partes.*- Mario de la Cueva, señala que la comisión redactora del anteproyecto de ley llegó a considerar la posibilidad de suprimir esta causal, si bien prefirió mantenerla a pesar de que, en rigor muchas veces se disfraza de terminación lo que constituye un autentico despido. En realidad la decisión de la comisión fue justa, sin dejar de reconocer que las “renuncias” que suelen otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo a favor de la empresa y, eventualmente retribuidas con una “gratificación” sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren, ciertamente, despidos injustificados.

En ocasiones y a propósito de estas renuncias, surge la duda de si no son contrarias a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del inciso “A” del artículo 123 Constitucional, que sanciona con la nulidad toda estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. En realidad no es así, ya que la ley autoriza la renuncia al empleo y esta solo sería impugnabile si hubiera sido lograda existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del

patrono. Ciertamente la prueba de ello resulta casi imposible, cuando la renuncia consta en un documento, pues la autenticidad de la firma hace presumir la del texto (Amparo directo 2894/1955, Jesús Barrera Delgado, 20 de Julio de 1956, 4ª sala, boletín 1956, p 521).

Estas renunciaciones, por otra parte, no requieren, para su validez de su ratificación ante las juntas y de la aprobación de éstas, por que no constituyen un convenio, ni una liquidación que son las que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 33. A este propósito puede mencionarse la siguiente ejecutoria:

“Recibido finiquito es el que otorga un trabajador despedido injustificadamente al recibir del patrón la indemnización de tres meses de salario y otras prestaciones que se le adecuaban, es un documento unilateral en el que se hace constar por el acreedor de tales obligaciones su cumplimiento por el deudor, pero no un convenio que para su validez deba ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente” (Amparo Directo 935/53/1ª., Miguel Cinta Gómez, fallado el 19 de marzo de 1958, 4ª sala, informe 1958, p. 22)

b) La muerte del trabajador.- Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo. Sin embargo es oportuno advertir que en algunos contratos colectivos, v.gr., en la industria de la exhibición cinematográfica, en forma indebida se despersonaliza la relación y se atribuye, no al trabajador, sino al sindicato, el derecho a la plaza, la que lleva consigo, independientemente de quien la ocupe, derechos de antigüedad y otros beneficios. Situación semejante se produce en los trabajos de maniobras en zonas federales donde los trabajadores titulares perciben el salario y el trabajo lo desempeñan los llamados “cuijes”, que reciben, a cambio, una prestación siempre inferior. Pocas instituciones laborales son tan inmorales como esas.

c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.- Se trata de las situaciones que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Ya señalamos antes que en el contrato por tiempo determinado se está en presencia de una modalidad: plazo o condición, del acto jurídico, en tanto que en la obra determinada y en la hipótesis del artículo 38, lo que se advierte es la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce la cesación de la relación.

d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.- Aquí se plantean dos hipótesis diferentes. Conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

En el caso de la incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador podrá exigir que se le proporcione un trabajo compatible con sus aptitudes, independientemente de cualquier otra prestación a que tenga derecho o bien, a su elección, que se indemnice con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicios, a título de prima de antigüedad (art 54).

La inhabilidad manifiesta del trabajador constituye una causal de terminación de características muy especiales. En realidad responde a la idea de que el trabajador debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (art 134-IV). Se entiende que si no lo hace intencionalmente, incurre en la falta de probidad (art 47-II), dando pie a que se rescinda la relación de trabajo, pero si no lo hace por que ya no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo.

Esta causal de terminación evidentemente atribuye al patrón la carga de probar la inhabilidad. En algunas especialidades, v. gr., en el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, se exige que los trabajadores que hayan dejado de laborar por un tiempo determinado, en el caso, veintiún días o mas, se sometan a pruebas de adiestramiento correspondientes a su categoría (art 238) y de no pasar los exámenes se puede llegar, inclusive, a la terminación del contrato de trabajo.

Un problema íntimamente vinculado al anterior resulta el previsto en el artículo 439 que menciona, como causa de terminación colectiva de los contratos de trabajo, la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos. En empresas de alta especialización, v. gr., en la industria textil y en la aeronáutica, con mucha frecuencia se desechan equipos cuya sustitución es indispensable sin que los trabajadores que los operaban estén capacitados, ni puedan llegar a adquirir la suficiente habilidad para realizar los nuevos trabajos. Después volveremos sobre ello.

e) Los casos a que se refiere el artículo 434. – Se trata de la terminación derivada de situaciones colectivas que examinaremos en su momento.

Otra causa de dar por terminada la relación de trabajo es la jubilación, la cual se entiende como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanza una determinada edad, no está contemplada expresamente en la ley. Su reconocimiento se encuentra, por regla general, en la contratación colectiva y especialmente solo en empresas de sólida condición económica (v.gr., empresas del Estado: Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, etc...). Suele funcionar complementando las prestaciones derivadas de la seguridad social, de tal manera que los trabajadores que obtengan las

pensiones de cesantía en edad avanzada o por vejez integren su ingreso con una prestación adicional a cargo de la empresa o a cargo, eventualmente, de un plan de pensiones de aportación mixta. En realidad su origen, como señala Mario L. Deveali, se encuentra en los países europeos que mediante ella amparaban en forma exclusiva a los empleados públicos, después fue extendiéndose a la industria mediante el establecimiento de cajas de jubilación que en algunos países se transformaron en sistemas nacionales de previsión⁴⁷.

Uno de los problemas que deriva de la jubilación consiste en determinar si ésta debe ser obligatoria para ambos sujetos de la relación laboral o solo para el trabajador.

En el “Régimen de jubilaciones y pensiones”, que forma parte del contrato colectivo de trabajo vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social (Bienio 1973-1975), el artículo 2º señala que “... comprende obligatoriamente a todos los trabajadores de base y de confianza del Instituto”, lo que implica que si un trabajador llega a la edad límite de sesenta años y tiene, por lo menos, diez años de antigüedad, quedará automáticamente jubilado si bien podría diferir el ejercicio “de su derecho” hasta los sesenta y cinco años como máximo (art. 6.).

No parece que la fórmula seguida en el “Régimen”, contractual vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pueda ser considerada violatoria de algún derecho a la estabilidad en el empleo, la exigencia de una edad avanzada permite presumir la inhabilidad prevista en el artículo 53-IV, que en vez de dar lugar a una terminación sin responsabilidad patronal, coloca al trabajador en la posición de privilegio con respecto a quienes, colocados en la condición de inhabilidad, carecen de derecho alguno e inclusive con respecto a los pensionados con el régimen ordinario del seguro social.

⁴⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, t. XVII. Vol 2 “Jubilaciones”, pag 57.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto ya un caso, que constituye por lo tanto solo un antecedente, sustentando la tesis de que “aún cuando la jubilación es una prestación extralegal que las partes patronal y obrera convienen voluntariamente en establecer en los respectivos contratos colectivos de trabajo, frente al derecho que asiste a los trabajadores a recibirla, una vez satisfechos los requisitos necesarios existe igualmente el derecho del patrón a jubilarlos, pues es evidente que no puede obligar a éste a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que pueda jubilar de acuerdo con la contratación colectiva” (Amparo directo 1283/73/1^a., Lucia Labardini de Giordano, 4^a sala, resuelto el 3 de agosto de 1973).

Cuando la empresa no tenga establecido un régimen contractual de jubilaciones, no podrá obligar a los trabajadores a obtener la pensión de vejez que otorga el régimen del Seguro Social.

Otro problema, inclusive de mayor trascendencia, deriva de si debe considerarse o no a la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral. A este propósito la Corte ha dicho lo siguiente:

En supuestos de jubilación, no es en función del concepto “salario” que debe entenderse extinguida o vigente la relación de trabajo, ni tampoco la circunstancia de que se deje de prestar el servicio al patrono deja insubsistente la calidad de trabajador, pues la condición de jubilación no se opone al concepto en el cual la ley define a aquél, que se reduce tan solo al hecho de admitir una nueva categoría, la de trabajador jubilado. En otras palabras, en un sentido estricto, todo jubilado continúa vinculado al contrato de trabajo mientras disfrute de las prevenciones y prestaciones que dicho contrato establece y la pensión jubilatoria en forma alguna puede estimarse como una pensión alimenticia, pues ni su origen, ni su aplicación, ni sus objetivos son idénticos, sino absolutamente distintos, aparte de que se considera hoy en día, que el derecho a la jubilación es una prolongación de los efectos de toda contratación en la cual se ha

establecido y constituye uno de los principios normativos de mayor fuerza en las relaciones de patronos y trabajadores (Amparo directo 6524/1963. Juan Elidé Reyes de Lara. Abril 23 de 1964. Unanimidad de Votos. Ponente: Maestro Angel Carvajal).

No nos parece mal este criterio ya que en múltiples ocasiones puede subsistir la relación de trabajo sin que exista obligación de trabajar y sí la de pagar el salario, v.gr., en las licencias con sueldo, incapacidad por maternidad (art. 170-V), e incapacidad por riesgo profesional, salvo que se sustituya la obligación por el Seguro Social, (art. 491).

El artículo 53, 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.

La diferencia fundamental entre las causas individuales, propiamente dichas y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no genera ninguna responsabilidad económica, en tanto que las colectivas siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad (art. 436) que aumenta a cuatro meses, mas veinte días por cada año de servicio prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos (art. 439).

La ley es clara al señalar que la terminación unilateral decretada por el patrón, cuando no comprueba las causas, se equipara a un despido injustificado. 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”⁴⁸.

El doctor Baltazar Cabazos, refiere que de conformidad con el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

ARTÍCULO 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.- La muerte del trabajador.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la ley en referencia;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Las cuatro primeras fracciones se refieren a los casos de terminación de las relaciones individuales de trabajo y en los tres primeros supuestos no hay obligación de cubrir ninguna indemnización.

En el caso de la fracción IV, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, o de ser posible si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.

El artículo 434 se refiere a los casos de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, pueden ser:

Artículo 434. 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.

En cualquiera de los casos anteriores, con excepción del IV, que se refiere al trabajo de minas, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Para el supuesto caso de una terminación de la relación laboral, se sugiere adoptar el siguiente proyecto de finiquito.

PROYECTO DE FINIQUITO.

_____, por mi propio derecho y con fundamento en la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesto que por convenir a mis intereses con esta fecha doy por terminada en forma voluntaria, tanto la relación de trabajo que me unía con _____, como el contrato de trabajo respectivo.

En tal virtud, y para todos los efectos legales a que hubiere lugar, manifiesto expresamente que la empresa siempre me otorgó y todas las prestaciones a que tuve derecho, por lo que extendiendo el presente finiquito en los términos más amplios que en derecho proceda, manifestando que no me reservo ninguna acción por ejercitar en lo futuro, ya que siempre se me pagaron todas las prestaciones a que tuve derecho.

Con la cantidad que ampara el recibo que se acompaña, reconozco que queda cubierta la indemnización constitucional que me corresponde, el pago de vacaciones y séptimos días, gratificaciones y demás prestaciones, así como la participación de utilidades del último ejercicio fiscal.

También expreso, bajo protesta de decir verdad, que durante el tiempo que preste mis servicios con la empresa nunca sufrí ni enfermedad ni accidente profesional.

FECHA Y RÚBRICA.

Nota: (Extendiendo por separado el recibo de cantidades que se entregan por concepto de dicho finiquito.)

3.3 Análisis de la Rescisión.

Nuestra ley Federal del trabajo dentro de su artículo 47, nos marca las causas por las que el patrón puede rescindir la relación laboral que lo une con un trabajador, sin que incurra en alguna responsabilidad, de igual forma el artículo 51, enmarca las causas por la que un trabajador puede rescindir dicha relación laboral, sin que este incurra en alguna responsabilidad, trayendo consigo la obligatoriedad para ambas partes a comprobarlo, puesto que en caso de no comprobarlo dicha omisión traería consigo una serie de responsabilidades, por ejemplo; un patrón incurriría en un despido injustificado y un trabajador sólo da lugar a una responsabilidad de carácter civil, para lo cual enumeraremos las causales invocadas en el citado precepto.

Causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

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

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

Esta causal nos habla que debe existir dolo, por parte del trabajador o por parte del sindicato, encaminadas a otorgar habilidades, facultades y destrezas a un trabajador, el cual no posee ninguna de las mismas ya sea por constancias o bien referencias falsas.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTAS PREVISTAS POR LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencias falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que se carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ella se constriñe; mientras que la falta de probidad consignada en la fracción II del mismo precepto legal, esta inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de animo en relación a las funciones encomendadas, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 212/95. María Teresa Cortez Vázquez y otra. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente. Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: VI. 1º. 66L.

Página: 470

La Corte ha sostenido que el elemento básico para que se de la conducta descrita por el artículo 47 fracción I, debe de coincidir la falta de verdad en los documentos o referencias que den, ya sea el trabajador o el sindicato de trabajadores, al patrón, de las aptitudes, capacidades o facultades para desempeñar el trabajo, por el que el patrón haya encontrado los servicios de dicho trabajador, para realizar cierto trabajo.

El Maestro Cavazos Flores Baltasar, comenta que con frecuencia esta fracción ha sido mal interpretada, en el sentido de que se ha pretendido despedir a los trabajadores que durante sus primeros treinta días no demuestren que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado, al mismo tiempo que han pretendido fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴⁹.

La Corte por su parte sostiene que debe de coincidir la falta de verdad en cuanto a las aptitudes, capacidades o facultades que se le atribuye a un trabajador y por los cuales es contratado para realizar cierta actividad, para que el patrón pueda despedirlo justificadamente, no así, que el patrón utilice los servicios de un trabajador y después argumente que no es apto para desempeñar cierto trabajo.

49 Cfr CAVAZOS FLORES Baltasar. Causales de despido. Editorial Trillas. México 2002.

El ejemplo más usual que se utiliza para ilustrar la forma en que se comprobaría esta fracción, es mostrando las referencias falsas que se den del trabajador o las cartas de recomendación.

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;

Durante una jornada laboral un trabajador, puede realizar una de las conductas enumeradas en este precepto, y si el patrón llega a comprobar alguna de ellas el mismo puede dar por terminada la relación laboral.

DISCIPLINA, ALTERACIÓN DEL ORDEN Y DE LA, COMO CAUSAL DE RESCISIÓN. Si de las pruebas se advierte que el trabajador y el gerente de la empresa discutieron acaloradamente en la oficina del segundo, diciéndose majaderías recíprocamente y de esta violencia verbal pasaron a la material, y si “ambos alegaban y manoteaban” a al entrada de la oficina del gerente, esta conducta del actor constituye una causal de rescisión en los términos del artículo 47 fracción II Y III de la Ley Federal del Trabajo, puesto que con la misma se alteraron el orden y la disciplina dentro del centro de trabajo y al considerarlo así la junta responsable estuvo en lo justo al absolver a la demanda.

Amparo directo 2275/81. Jesús Nava Tapia. 3 de febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 97-102 quinta parte

Página: 15

PROBIDAD, PARA QUE POR FALTA DE ELLA PUEDA RESCINDIRSE LA RELACIÓN LABORAL DEBE PROBARSE QUE LA CONDUCTA ES DOLOSA. Probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el actuar, de donde se deriva que carece de ella el sujeto de la relación laboral que adopta una conducta dolosa contraria a los principios que han quedado enunciados, a resultas de la cual se produce o puede producirse un resultado dañoso o un perjuicio distintos a los previstos por el artículo 47 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. De lo anterior se sigue que por más pernicioso o nocivo que sea el resultado de determinada conducta, es inadmisibles hablar de falta de probidad, si no se demuestra que quien lo ocasionó tuvo el deliberado propósito de hacerlo o al menos de intentarlo, bien con el solo ánimo de causarlo, o bien a fin de obtener un beneficio para si o para otro.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 114/89. Robinson López Aquino. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente. Carlos Gerardo Ramos Córdoba. Secretario: Hugo Valderrábano Sánchez.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta parte, Tesis Jurisprudencial 219, pagina 204, bajo el rubro: **“PROBIDAD, FALTA DE DESPIDO JUSTIFICADO”**.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-II, Diciembre de 1995

Tesis: III. T.265 L.

Página: 378

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. SE CONFIGURA AL PRETENDER SUSTRAR MATERIAL, PROPIEDAD DE LA PATRONAL, DE LA EMPRESA. La causa de rescisión de la relación laboral prevista en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de

probidad u honradez, por ser genérica, se configura cuando el trabajador pretende sacar de las instalaciones de la empresa material propiedad de ésta; por lo que no es indispensable para que se actualice que el material sea efectivamente extraído de la misma, toda vez que dicha causal no se integra única y exclusivamente en este último supuesto. En consecuencia el solo intento del trabajador de extraer de la fuente de trabajo material propiedad de la patronal sin consumar la sustracción, acredita la falta de probidad u honradez.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 554/98. Víctor Velásquez Frías. 29 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente. José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: I. 1º. T 108 L.

Página: 1397

En las tesis sostenidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con respecto a la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que para que se acredite que en efecto el trabajador ha incurrido en falta de probidad u honradez, injurias, etc., es necesario que la acción u omisión sea con el deliberado propósito de llevar a cabo determinada conducta, ya sea para causarle un daño al patrón o bien para obtener un beneficio propio y la conducta debe ser realizada durante sus labores, además el patrón debe de comprobar exactamente la causal por la cual esta rescindiendo la relación, y que con motivo de tal conducta se altero el orden del centro de trabajo.

En cuanto a las otras causales que marca esta fracción, se tiene que comprobar que efectivamente se realizó la conducta con el animo de

causar un daño o de ofender, ya que el patrón tiene la carga de comprobar exactamente la causal por la cual da por terminada la relación laboral.

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

Hace la reflexión, respecto a que si un trabajador durante su jornada realiza uno de los supuestos enunciados en la fracción II, en contra de algún compañero y altera la armonía que debe prevalecer en los centros de trabajo dará por terminada la relación de trabajo.

DISCIPLINA, ALTERACIÓN DE LA, Y MAL TRATO. GOLPES LEVES CONTRA INFERIORES PARA APOYAR UNA ORDEN DE TRABAJO.

La circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y mal trato incuestionable en contra de los demás trabajadores, todo lo cual actualiza la causal de rescisión establecida en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 4827/76. Juan Hernández Martínez. 24 de enero de 1977.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 55 Quinta Parte

Página: 31

DISCIPLINA, ALTERACIÓN DEL ORDEN Y DE LA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN. Si de las pruebas se advierte que el trabajador y el gerente de la empresa discutieron acaloradamente en la oficina del segundo, diciéndose majaderías recíprocamente y de esta violencia verbal pasaron a la material, y si “ambos alegaban y manoteaban” a la entrada de la oficina del gerente, esta conducta del actor constituye una causal de rescisión en los términos del artículo 47 fracciones II Y III, de la Ley Federal del Trabajo, puesto que con la misma se alteraron el orden y la disciplina dentro del centro de trabajo y al considerarlo así la Junta responsable estuvo en lo justo al absolver a la demandada.

Amparo directo 2275/81. Jesús Nava Tapia. 3 de febrero de 1982.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente. Alfonso López Aparicio.

Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 97-102 Quinta Parte

Página: 15

Para que un patrón lleve acabo el despido hacia un trabajador por las causales a que se refiere la fracción anterior, se tiene que cumplir cabalmente con los supuestos bajo los cuales deban darse tales conductas, y que principalmente como consecuencia de dichas conductas se vea alterada la disciplina del centro de trabajo.

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

Nos habla que aunque un trabajador, realice alguno de los supuestos a que se refiere la fracción II, se comete fuera del servicio pero es en contra de una personas a las que se refiere esta fracción, el patrón puede proceder a la rescisión, puesto que en ocasiones es imposible que se continúe con la relación laboral, sobre todo cuando el trabajador se encuentra en constante contacto con dicha persona, aunado a esto el patrón tendrá que comprobar el parentesco con la persona a la cual le ha causado el daño.

V.- Ocasionare 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;

Un trabajador en el momento mismo que va a dar inicio con sus actividades, debe de acatar ciertas reglas las cuales llevaran a la preservación de su entorno, resaltando de manera importante si estos son instrumentos u objetos materiales que se ocupen para el desempeño de sus labores, pues de no hacerlo el mismo trabajador incumple con sus actividades.

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;

El hecho de cometer alguno de los supuestos enmarcados en la fracción V, da origen a la rescisión siempre y cuando sea por una negligencia grave por parte del trabajador y como consecuencia se cause un perjuicio.

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

En el momento de realizar una actividad se tiene que estar dedicado en ello, sin embargo haya trabajadores que no ponen esa pericia al realizarlos, con lo que ponen en riesgo a sus compañeros así como un perjuicio al patrón.

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

Dentro de un centro donde se llevan a cabo las actividades laborales, no se permiten realizar ciertas conductas, las cuales pueden resultar ofensivas para las demás personas que ahí laboran las cuales podrían considerarse como inmorales.

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

Dentro de una empresa hay secretos que un trabajador no puede revelar, en razón de que al momento de ser revelados dichos secretos, se pondría en riesgo la integridad de los trabajadores o la producción de la empresa, llevando un perjuicio en contra de la misma, por lo que de comprobar dicha falta de discreción el patrón puede rescindir de manera instantánea al trabajador.

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

Un trabajador tendrá la obligación de comprobar el motivo por el cual no asistió a su trabajo, por que de no justificarlo daría pauta a la rescisión, y por su parte el patrón tiene la obligación de comprobar que el trabajador no se presento a laborar, aunado a que fueron tres las faltas que tubo el trabajador en un periodo de treinta días.

ABANDONO. NO DEBE CONFUNDIRSE CON LA EXCEPCIÓN DE FALTAS AL TRABAJO. No debe confundirse el llamado abandono del trabajo, que es el hecho de que el operario que se encuentra prestando sus servicios en un lugar y momento determinado, deje de hacerlo y se retire del centro de trabajo sin ninguna causa justificada o bien que deje de prestar el servicio contratado con la intención de dar por rescindido su contrato laboral; con las cuatro faltas a sus labores en el lapso de un mes, sin el permiso del patrón y sin causa justificada, a que se contrae la fracción X.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 60/74. Jorge Lucio León de la Cruz. 22 de abril de 1974. La publicación no menciona el sentido de la votación del asunto. Ponente. Humberto Cabrera Vázquez.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXXXI

Página: 30

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí

que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que le sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono del trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997.

Unanimidad de votos. Ponente. Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 34, tesis de rubro: **“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO**

**TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASITENCIA.
CONCEPTO”.**

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VII, de febrero de 1998

Página: 145

Tesis: 2ª./J.83/97

DESPIDO. LA OMISIÓN DE ANALIZAR LA AFIRMACIÓN DEL PATRÓN RESPECTO A LAS FALTAS INJUSTIFICADAS, NO GENERA EFECTO ALGUNO EN EL LAUDO, SI DICHA AFIRMACIÓN NO SE INVOCA COMO JUSTIFICACIÓN DE AQUÉL. Si el patrón niega en forma lisa y llana el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando y, además, afirma que el trabajador faltó injustificadamente a sus labores durante cuatro días, ningún efecto legal genera que en el laudo se omita analizar tal afirmación cuando no es invocada como justificación del despido o como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, conforme a lo dispuesto en el artículo 47, fracción X , de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 70/2004.Garante, S.A. de C.V., Afore. 25 de marzo de 2004.

Unanimidad de votos. Ponente. Avelina Morales Guzmán. Secretaria: Cecilia Aceves Pacheco.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XIX, abril del 2004

Tesis: VII.2º.A.T.75 I

Página: 1483

FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL CUANDO AFIRMAN QUE SE AUSENTARÓN POR ENFERMEDAD PERO NO ACREDITAN QUE DIERON AL PATRÓN EL AVISO RELATIVO, NI TAMPOCO EXHIBEN LA LICENCIA MÉDICA DE LA CLÍNICA AUTORIZADA, DEBEN CONSIDERARSE INJUSTIFICADAS. El artículo 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón podrá rescindir, sin responsabilidad, el contrato de trabajo por más de tres faltas del trabajador. Por su parte las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo del Trabajo, que rigen las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, previenen que ninguna rescisión tendrá validez si no ha sido precedida de investigación, y que el trabajador debe ser citado a ella con treinta y seis horas de anticipación indicándole su motivo. Consecuentemente, si en el juicio laboral el trabajador alega que sus faltas de asistencia se justifican por haber estado enfermos él y su familiar en los días sucesivos que faltó, pero no lo acredita, ni tampoco exhibe la licencia médica de la clínica autorizada, es insuficiente para acreditar su afirmación, por que para considerarlo así, debe comunicara al patrón el motivo de su ausencia, y luego justificar la causa que lo obligó a faltar, pues de lo contrario, si no acredita que faltó por un hecho que le impedía obtener el permiso previo correspondiente, ya sea por atender una cuestión de salud de él o de su familia, debe estimarse que faltó por voluntad propia y, como consecuencia, considerarse los días de ausencia como faltas injustificadas.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 690/2004. Francisco García Quintero. 7 de diciembre del 2004.

Unanimidad de votos. Ponente. José Luís Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
Tomo: XXI, febrero de 2005.
Página: 1705
Tesis: I.1º.T.154 L

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

Un trabajador tiene la obligación de cumplir con la actividad para la cual fue contratado, además de cumplir con las obligaciones que dicte el patrón o de las personas para las cuales presta su servicio, sin omitir las condiciones que se dieron en el momento de su contratación, de lo contrario traería consigo la rescisión.

DESOBEDIENCIA. DESPIDO INJUSTIFICADO POR. Par que se configure la desobediencia como causal rescisoria, no es necesario que el patrón, constantemente ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 85/89. Maquinvest, SA de CV. 11 de abril de 1989.
Unanimidad de votos. Ponente. Gustavo Calvillo Rangel. Secretario:
Jorge Alberto González Álvarez.

Octava Época

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XIV, julio de 1994

Página: 783

PERMISOS CONDICIONADOS A QUE HAYA SUPLENTE. Si un trabajador se le concede permiso para faltara a sus labores, condicionado a que haya un suplente y se retira, de ellas a pesar de que se le indica que no lo haga por la falta del suplente, desobedece una orden del patrón, relacionada con el trabajo, y da motivo para que se le rescinda el contrato, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47 fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo; sin que incumba al aludido trabajador si dicho suplente se consigue o no, pues una cosa es la relación colectiva de trabajo establecida entre empresas y sindicato, en virtud de la cual la organización obrera está obligada a proporcionar personal a la empresa para cubrir las vacantes que se susciten, accidentales o definitivas, y otra cosa distinta es la relación individual de trabajo entre la empresa y el trabajador, la cual obliga a éste a cumplir con la Ley Federal del Trabajo y con el contrato individual respectivo.

Amparo directo 2991/72. Heriberto Balderas Vielma. 6 de julio de 1973.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente. Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 32 Quinta parte

Página: 37

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

Los trabajadores al momento de realizar sus actividades, deben de cumplir con las normas de seguridad que se establecen en la empresa, porque de lo contrario pondrían en riesgo su integridad y la de sus compañeros, incluso la del propio patrón, por lo que dicha omisión da como consecuencia la rescisión.

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 ultimo caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;

Un trabajador al momento de llevar a cabo su actividad, tiene que estar en sus cinco sentidos, pues al acudir bajo el efecto de alguna droga o en estado de ebriedad, podría ocasionar un perjuicio tanto en su persona como en la de sus compañeros y con ello una perdida para la empresa.

EMBRIAGUEZ, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE. No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47 fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen medico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por si mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella condición.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9685/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de enero de 1991.

Unanimidad de votos. Ponente. Rafael Barredo Pereida. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente. Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 217-228 Sexta parte.

Página: 264

EBRIEDAD RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ACONTEZCA FUERA DEL HORARIO NORMAL DE LABORES. La hipótesis prevista en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no debe interpretarse en su simple contenido de expresión gramatical, sino con toda la amplitud que la misma entraña; es decir, en el sentido de que será causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que concurra el trabajador a su centro de labores en estado de embriaguez dentro o fuera de su jornada de trabajo, pues es obvio que estas cuestiones de un modo o de otro tienen relación con la prestación de servicios y, por ende, no son ajenas al trabajo; pensar en la forma contraria a lo expresado, equivaldría a permitir que cualquier trabajador, fuera de su jornada legal, podría presentarse en estado de ebriedad a la empresa en la que presta sus servicios y alterar con su conducta la disciplina del lugar y pese a ello el patrón se encontraría impedido para rescindirle su contrato de trabajo, por que se aduciría que tal situación aconteció fuera del desempeño de las labores, circunstancia que haría nula la hipótesis prevista en la fracción XIII del precepto legal citado, lo cual no sería dable ni jurídico.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 438/87. Eduardo Peña Valdez. 27 de agosto de 1987.

Unanimidad de votos. Ponente. Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Séptima Época

Instancia: Pleno

Fuente. Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 66 Primera parte.

Página: 55.

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

Por la naturaleza de la sentencia que tenga que ser ejecutada que tenga que cumplir un trabajador, impidiendo con esto que un trabajador lleve a cabo sus labores.

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. La legislación deja abierta la posibilidad de que se den nuevas causales de despido, sin que el patrón caiga en responsabilidad por un despido injustificado.

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 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.

Todo despido causa perjuicios al trabajador, por eso desde mucho tiempo atrás, se penso que el patrono tenía que dar una indemnización cuando prescindía, sin un motivo legitimo de los servicios de su colaborador.

Particularmente se entendió siempre que esos daños se agravaban de un modo sensible cuando el despido recaía en un empleado antiguo ya que

con la antigüedad dentro de una empresa crea derechos y expectativas las cuales se pierden con todo licenciamiento por parte del trabajador.

Algunos autores llaman a la indemnización por despido, indemnización por antigüedad, daño de antigüedad, teoría atribuida por Barassi a algunos fallos de la casación italiana”⁵⁰.

Fue por estas razones que en la mayoría de los países europeos surgieron, en las postrimerías del siglo pasado y al iniciarse el nuestro, tentativas jurisprudenciales y parlamentarias encaminadas a reparar los perjuicios derivados del despido, con abstracción de los motivos aducidos por el empleador y de los demás daños ya contemplados, relativos no al despido, en sí, sino al procedimiento seguido para darlo (falta de preaviso).

La corriente jurisprudencial y legislativa a que nos referimos no entendió restringir el derecho del empleador a rescindir *ad libitum* el contrato de trabajo; se limitó a reparar un daño que, como tantos otros, podía causar sin intensión el patrono.

Esta tendencia marca el punto de arranque de una reacción contra las viejas fórmulas civilistas con arreglo a las cuales, el contrato de trabajo sin plazo determinado, podía ser disuelto en cualquier momento sin necesidad de expresión de causas y sin incurrir en responsabilidad.

Se advirtió en determinado momento que el despido siempre conspiraba contra la seguridad económica que toda sociedad bien organizada debe garantizar al trabajador. Las leyes civiles habían considerado hasta entonces nada más que el aspecto jurídico de la terminación del contrato. De esta manera si las partes no habían tomado ninguna previsión en cuanto a la duración del contrato, jurídicamente, podían aquellas desligarse en cualquier momento.

50 BARASSI, op cit. Pag 443

Pero por tratarse de un encaramiento puramente jurídico, el derecho civil no tomó en cuenta las consecuencias sociales y económicas que derivaban de la rescisión de este contrato, aun cuando ese hecho se cumpliera sin culpa de nadie. Con el fin de mitigar, en parte tales efectos, se recurrió en algunos países a la idea de la culpa objetiva, y, en otros; a la idea del abuso del derecho mientras la evolución de este instituto los autores empezaron a pasar de las concepciones puramente civilistas a una nueva, basada en la idea de la seguridad económica que se debe a todo miembro del grupo social. Tal es, en realidad, como ya vimos, el espíritu de las leyes dictadas en los últimos tiempos, incluso en nuestro país, con el objeto de proteger al trabajador contra el despido.

“suponiendo dice LYON-CAEN, que el empleador no sea culpable ni de una ruptura brusca ni de una ruptura abusiva del contrato, ¿puede el trabajador despedido pretender, en razón del perjuicio que representa para él su cesantía, daños y perjuicios destinados a compensar ese perjuicio?. LYON, refiere que en Francia no existe, un texto expreso que generalice dicha materia, sino textos especiales que acuerdan en tales casos una indemnización a determinados gremios”⁵¹.

Procurando fundar estas normas resarcitorias sigue diciendo, que ellas “acrecientan la estabilidad del empleo. Varios análisis jurídicos son posibles. Se puede pensar en que, en tales casos hay daños y perjuicios; sin embargo, el empleo de la palabra indemnización no debe inducir a error; la calificación de daños y perjuicios, además, debe ser rechazada en la medida en que no existe falta del empleador, y, a menudo, ningún perjuicio real del asalariado. Por esto podríamos inclinarnos a ver una indemnización fundada, no en una falta, sino en un riesgo: la pérdida del empleo, riesgo que es desplazado de la persona del asalariado a la persona del empleador, pero al derecho Francés le repugna reparar perjuicios sobre el fundamento del riesgo”⁵².

51 LYON-CAEN, Op. Cit., pag 212.

52 DE FERRARRI, Francisco. Derecho del Trabajo de las relaciones Individuales del Trabajo Formación, Suspensión y Extinción de los Contratos. Volumen II. Ediciones Depalma Buenos Aires. Pag 432-433.

3.4 Análisis del despido.

En este trabajo se abordaron los conceptos y normas jurídicas íntimamente relacionados a nuestro tema que son de suma importancia mencionar para el mejor entendimiento de nuestro tema por ser relevantes, pues no podemos hablar de ello como conceptos aislados y debíamos estudiarlos para poder entender mejor el mundo laboral.

Los trabajadores son personas físicas que dejan su esfuerzo en una actividad realizada, la cual debe ser bajo circunstancias de seguridad para la integridad del trabajador y compensada en principio, con el pago por haberla realizado y ser gratificada con prestaciones que mejoren la condición de vida y de trabajo, del trabajador.

El derecho laboral debe buscar siempre el justo equilibrio entre las partes que integran las relaciones laborales. Por ello los contratos laborales deberán contener por lo menos, el mínimo de garantías que se señalan en la constitución y en nuestra legislación laboral.

El hecho de que una sociedad o el mundo evolucionen, no significa que se olviden los derechos e ideales de los trabajadores por los que se ha luchado durante muchos años, y por el contrario, deberá seguirse luchando por que se respeten y por que se mejoren siempre las condiciones (en toda la extensión de la palabra) así como la vida del trabajador, adecuándose a la realidad social y económica del lugar donde se presente, no olvidando además, los derechos de los patrones.

Las relaciones laborales tienen efectos jurídicos, es por ello que las partes que interviene tienen la carga de cumplir cada uno con sus obligaciones, adquiriendo la responsabilidad de revisar bajo que circunstancias se obligaran a cumplir cada uno respetando los contratos laborales que se fijaron al momento de dar inicio con la relación laboral de una forma más

justa y equilibrada para ambas partes, en el que se contengan las condiciones mínimas bajo las cuales pueda presentarse el trabajo, de igual forma los beneficios de la seguridad social así como sus formas de concluir, que como ya se ha mencionado la propia ley marca estas.

Muchos conflictos laborales se han presentando en países extranjeros, así como también en nuestro país, el derecho laboral y sus instituciones se encuentran en crisis, y no se puede dejar que ello se fragmente, por el contrario se debe de luchar para que se respeten y se construyan mejores condiciones laborales, mejores líderes y mejores conciencias sociales. Como trabajador se debe tomar conciencia y aprender a participar eligiendo a los representantes (en caso de pertenecer algún sindicato, o aunque no), ya que de las decisiones que ellos tomen dependerán las malas o buenas condiciones y prestaciones que a cada trabajador le corresponda.

En varias ocasiones se ha hablado de una posible reforma laboral en nuestro país, sin que se llegue nunca al verdadero problema que origina la crisis, más aún a posibles soluciones de lo que sería un verdadero proyecto de reforma, en donde se equilibren las relaciones laborales y se resuelva de fondo el conflicto social.

Se ha mencionado que los conflictos sociales, económicos y políticos influyen de una manera relevante en la sociedad, puesto que vivimos en un mundo globalizado donde es importante tomar en consideración, que la Constitución es la ley suprema de nuestro régimen jurídico y analizando la jerarquía de las leyes, encontramos diferentes tratados internacionales y que son tomados en cuenta los que pocos mexicanos conocen, y de los cuales se les tendría que dar la información exacta a los trabajadores de los derechos reales que les han sido cedidos.

Un problema laboral más notable en el país es la situación sindical, donde muchos trabajadores no pertenecen a ninguno y son éstos trabajadores

son los que deben de preocuparnos, puesto que si un trabajador sindicalizado carece de información respecto de sus derechos, imaginemos a aquéllos trabajadores que no pertenecen a ninguno.

Las leyes laborales deben de favorecer la productividad de la empresa sin llegar al abaratamiento del trabajo, deben de superar las limitaciones y las equivocaciones que se han cometido, y no podemos retroceder a lamentarnos, por el contrario se debe buscar el problema para así proponer posibles soluciones y hacer valer las leyes para que se consiga la armonía en las relaciones laborales, y resolver las exigencias económicas y de productividad tomando en cuenta la globalización.

El Aviso de Despido que debe dar el patrón al trabajador, como ya se ha mencionado fue adicionado al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con las reformas hechas a dicha ley en 1980, por la necesidad que tenía el trabajador de saber porque situación había sido despedido de su trabajo.

Si bien es cierto que en algunas ocasiones es facultad del patrón despedir al trabajador por alguna causa de incumplimiento, lo es también derecho del trabajador conocerla, para poder alegar y manifestar lo que a su derecho convenga en el momento adecuado y tener argumentos con los cuales pueda defenderse en el caso de ser despedido de su trabajo y no quedar en estado de indefensión.

El patrón tiene la obligación de hacer la entrega del aviso de despido, una situación que se presenta con regularidad, es cuando los trabajadores demandan un despido injustificado, y el patrón ofrece el trabajo alegando que él jamás lo despidió y que el trabajo ahí está, en base a lo anterior la Suprema Corte ya se pronunció al respecto.

Al ocuparse de la estabilidad que debe existir dentro de la actividad que un trabajador desempeña, no basta solamente que la ley obligue al patrón

a entregar en un periodo determinado el aviso de despido, por lo que en caso que el trabajador se negare a recibirlo, tendrá la obligación de hacerlo del conocimiento a la Junta, así como de las indemnizaciones a las que tiene derecho, o en su caso a lograr la estabilidad en su empleo y si es despedido por alguna razón, que éste aviso se dé con anticipación ante una autoridad que certifique que evidentemente se le entregó o que se le intentó entregar dicho aviso marcando las causa que dieron origen a dicho despido y si estas son reales, para que en el mejor de los casos el procedimientos sea corto, en el supuesto caso que el trabajador haya incurrido evidentemente en alguna causal que se le haya imputando.

Con referencia al patrón, es de considerar la obligatoriedad que existe en cuanto a la forma en la que debe de entregar el aviso de despido, resulta también excesivo el castigo que se le impone en caso de no cumplir con él y por lo cual nos hace suponer que ésta situación no contiene un equilibrio entre el patrón y el trabajador.

En las legislaciones laborales extranjeras y por supuesto en nuestra legislación laboral, se ha tratado de buscar que las relaciones laborales sean estables, sin embargo, en ciertos casos se han adoptado otro tipo de figuras jurídicas.

Haciendo una comparación, con la legislación Argentina, esta si regula el periodo de prueba y maneja una figura jurídica denominada preaviso, en comparación con nuestra legislación la cual prohíbe el contrato a prueba.

La mayoría de las empresas que se encuentran en nuestro país, utilizan este tipo de contratos, los cuales disfrazan con contratos de un mes y con posterioridad los pueden llegar a ampliar a dos o más, dando esto como resultado que el trabajador tenga la incertidumbre de si será o no contratado de nueva cuenta o no.

La legislación Argentina observa como contrato por tiempo indeterminado el que se celebra a prueba durante los tres primeros meses de vigencia el cual lo regula de una manera muy especial, puesto que dentro de este cualquiera de las partes puede extinguir dicha relación labora, teniendo la obligatoriedad el trabajador de avisar quince días antes, y cuando el trabajador se encontrare en un periodo de prueba el empleador deberá hacer dicho preaviso con quince días de anticipación y un mes cuando el trabajador tenga antigüedad en dicho empleo, que no exceda de cinco años dos meses cuando fuese superior la antigüedad.

“La legislación laboral Argentina menciona que un empleador no puede contratar a un mismo trabajador por más de una vez, utilizando el periodo de prueba, de hacerlo se puede entender que dicho empleador a renunciado a dicho periodo, considerando abusivo al empleador que contrata sucesivamente a distintos trabajadores por un puesto de trabajo que su misma naturaleza es permanente, mismo que será sancionado con las infracciones que prevé la legislación laboral de ese país. Dentro de dicho periodo a prueba ambas partes tienen derechos y obligaciones que enmarca la ley laboral incluyendo el respeto y el reconocimiento a sus derechos sindicales”⁵³.

Nuestro país prohíbe los contratos a prueba, sin embargo el artículo 343 de nuestra Ley Federal del Trabajo, lo permite para los trabajadores domésticos, que un patrón lo despidiera sin ser necesario que pruebe dicha causal, obligándolo a pagar la indemnización correspondiente, aunque por la naturaleza de dicho empleo pareciera justificable, lo cual representa una situación desfavorable para estos trabajadores.

La legislación laboral chilena se puede apreciar un poco más estricta, puesto que contempla que si termina un contrato de trabajo no tiene derecho a una indemnización, cuando el empleador ponga fin a dicha relación laboral invocando una o más de las causales que estime como graves, enumerando mas adelante esta misma legislación, la

53 Cfr. <http://www.trabajo.gov.ar/legislación/index.html>

Indemnización que procederá en caso de despido por alguna de esas causales”⁵⁴.

Claramente se puede observar, que cualquiera que sea la situación el legislador se ve un tanto agresivo puesto que a pesar de que se tiene que comprobar dichas causales le otorga la pauta al empleador chileno para despedir al trabajador sin ningún derecho, lo cual se observa como una grave agresión a los derechos laborales del trabajador, puesto que ninguna causa puede derrumbar los derechos que cada trabajador adquiere desde el momento mismo en que presta sus servicios.

Constantemente en Europa se han propuesto reformas laborales, la mayoría a favor de los trabajadores, tal es el caso de España, intentando reforzar la estabilidad en el empleo y con ello estimular el contrato indefinido, y otras como Francia con el famoso CPE (Ley de Contrato del Primer Empleo) dentro del cual se puede decir que este era un contrato laboral, el cual no tenía duración y que se creó para todos los menores de veintiséis años de edad en empresas que contaran con más de veinte empleados, donde según dicho contrato el patrón podía despedir a un empleado sin necesidad de justificar el motivo, por lo tanto podemos decir que este era un contrato de duración indefinida que se combinaba con un periodo de consolidación de dos años, y durante este periodo un patrón tenía la facultad para despedir a un trabajador sin ningún motivo.

Dominique de Villepin, primer ministro francés anunció la creación de dicho contrato el 16 de enero del 2006, refiriendo que con la creación de ese contrato, la tasa de desempleo entre la comunidad francesa se reduciría, causando eso de manera inmediata grandes movilizaciones en los diversos sectores de la sociedad francesa”⁵⁵.

54 Cfr. <http://www.educarchile.cl//ntg/sioseducativos/1618/article-62448.html>

55 Cfr. http://concodias.com/articulo/economia/claves/CPE/frances/cuseco/20060328cdscdspco_4/fes

3.5 El Aviso de Rescisión Laboral.

Debido a la diversidad de situaciones que se han venido presentando a lo largo de la historia laboral, es necesario hablar del aviso de rescisión, aviso por el cual un patrón despide a un trabajador, dado que la estabilidad laboral de nuestro país se encuentra en crisis, es en este preciso momento cuando debemos de recabar los elementos que permitan el justo equilibrio entre las partes que integran las relaciones laborales, sin implicar algún problema para el patrón el hecho de que un trabajador goce de una estabilidad en el trabajo que realiza, en virtud de que los legisladores a lo largo de la historia se han preocupado por reglamentar el respeto por el trabajo, creando a su parecer las condiciones mínimas, por las que se puede realizar un trabajo, estableciendo además una serie de causales por las que un trabajador y un patrón, pueden dar por terminada su relación laboral, sin que ninguno incurra en alguna responsabilidad.

Una vez que hemos estudiado con detenimiento el aviso de rescisión, podríamos decir que con respecto a su denominación, se encuentra mas encaminada a un término de carácter civil.

Cabe hacer la reflexión en base a, que si bien es cierto se creo para que al momento que un trabajador fuera despedido este no quedará en estado de indefensión, siendo que dichos derechos fueron creados hace más de veinte años, pocos son los trabajadores que los conocen y por lo tanto son mínimamente usados por los patrones, motivos por los que día con día se presentan varias situaciones para ambas partes. Con base a esto se estaría hablando en principio de cuentas de un problema de difusión de los derechos que les han sido conferidos.

Nuestra legislación marca el procedimiento por el cual se tiene que llevar acabo la entrega de dicho aviso, así como también el mecanismo que se

deberá seguir en caso de la falta del mismo, sin embargo se puede percibir que dentro de dichos mecanismos existen ciertos problemas.

Se ha hablado que el aviso de rescisión presenta el problema de difusión entre la clase trabajadora, lo cual da como resultado que muy pocos trabajadores lo conozcan y por ende muy pocos patrones lo entreguen.

Por tal motivo es mas común que los trabajadores firmen renunciias y no así un aviso de rescisión. Recayendo esto que si el trabajador demanda y comprueba que no le fue entregado dicho aviso, el castigo que recaiga hacia el patrón resulte excesivo, un ejemplo de ello sería cuando la relación laboral entre ambos resulta imposible.

Ha sido causa de controversia la situación de que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo en las mismas o mejores condiciones, por diversas situaciones, una de las cuales es que aveces solo se hace el ofrecimiento para justificar un probable despido injustificado, ya que en muchas ocasiones la relación ya esta totalmente fragmentada y es imposible su continuación sobretodo cuando existe una relación directa con el patrón, en virtud de eso la corte prevé una situación de desigualdad, y le da la obligación a la Junta de comprobar que el ofrecimiento se haya dado de buena fe.

Lo cierto es también que el castigo que se le ha venido aplicando al patrón en el caso del despido injustificado, consideramos ha venido siendo excesivo, (para el y para el trabajador, cuando se les condena a la reinstalación, ya que en la mayoría de los casos, la relación para ambos es imposible) no solo por la cuestión pecuniaria, sino precisamente por la obligación de reinstalar al trabajador, pues si la relación entre ambos es imposible y sobre todo después de un pleito legal, lo más probable es que el despido se vuelva a presentar.

De acuerdo al análisis que hemos hecho a la regulación del aviso rescisión observamos que se ha manejado de la siguiente forma:

El aviso de rescisión de la relación laboral por medio de la junta, es un procedimiento paraprocesal, como su nombre lo indica es antes del proceso el cual va encaminado a, que en la Junta procederá a notificarle al trabajador el aviso de despido, previa solicitud del patrón.

El escrito de solicitud debe ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y deberá señalar día y hora para llevar acabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de ambas partes.

Si en el juicio laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, se concluirá que en la especie no se cumplió con lo previsto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo cual, ante la negativa del trabajador de aceptar la reinstalación, la junta deberá determinar si el ofrecimiento del patrón es de buena fe.

En principio la Suprema Corte, se ha pronunciado en el sentido de que el patrón debe de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, que en forma tácita tiene la obligación de entregar.

El aviso de despido deberá contener la fecha y la causa o causas que motivaron el despido del trabajador, para que este tenga conocimiento de ellas y pueda alegar lo que a su derecho convenga, para que no se le deje en estado de indefensión en el momento de su defensa, y con ello pueda preparar y presentar las pruebas para demostrar su acción.

Cuando exista controversia en los hechos, el patrón deberá probar su dicho, de no ser acreditado, se considerara injustificado el despido.

Así mismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que queda satisfecho el aviso de rescisión por escrito, si al trabajador se le

comunica de otra forma, es decir, si el trabajador se negare a recibir el aviso de despido y el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión lo hace del conocimiento a la Junta respectiva, donde le proporcionara a ésta el domicilio que tenga registrado y solicite sea notificado el trabajador.

La falta de cumplimiento de la obligación que marca el citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se considera despido injustificado, no obstante si de autos se desprende que existe comunicación al sindicato al que pertenece el trabajador y que se contiene citatorio para que se presente el trabajador y el representante del sindicato para una investigación y que dicha comunicación se encuentre firmada de recibido por el propio trabajador y que en este se señale la fecha, causas y motivos tendientes a la investigación, queda satisfecho el fin perseguido de que el trabajador tenga conocimiento y no quede en estado de indefensión.

Para que surta efectos el aviso, el patrón deberá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de despido, el patrón deberá probar que efectivamente dio a conocer el aviso al trabajador y que este se negó a recibirlo.

De no comprobar el patrón que dio al trabajador el aviso de despido y que el trabajador se negó a recibirlo, la pretensión de su notificación por medio de la Junta no tiene eficacia legal.

Si ante la negativa del trabajador de recibir el aviso de despido, el patrón lo presenta extemporáneamente ante la Junta, para que por su conducto se notifique al trabajador sobre la causa de la rescisión, debe decirse, que el patrón no se ajusto a la obligación señalada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se estimara injustificado el despido.

Por otro lado, si la junta no cumple con hacer llegar al trabajador el aviso de despido, tal omisión no es imputable al patrón y por ende no puede servir de base para estimar el despido injustificado.

La omisión que haga el patrón de dar aviso al trabajador de la situación patronal, es inexacta y que por este motivo deba condenarse al demandado de ser responsable del despido injustificado, pues este hecho solo implica que el nuevo patrón siga siendo solidariamente responsable de las obligaciones laborales, y deberá cumplir con los requisitos que hemos venido citando y a falta de estos y de no comprobar que efectivamente cumplió con dar aviso del despido, en este caso si será responsable.

Cuando el patrón incumple con lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido alegado se considera injustificado.

En el caso de la suspensión laboral, el patrón deberá dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fuerza mayor o caso fortuito y dará aviso de la suspensión para que la Junta lo apruebe o lo desapruebe. Este aviso de suspensión se refiere expresamente a la relación laboral y no al hecho material de la suspensión de la relación contractual entre la empresa y el trabajador, si se desprende que no acreditó haber obtenido una resolución favorable con respecto a la procedencia de la suspensión, se considerará despido injustificado.

La Suprema Corte de Justicia, ha considerado que el aviso de despido debe de estudiarse de oficio.

El aviso de rescisión surte sus efectos cuando se notifica en el domicilio del trabajador despedido, aunque se le entregue a otra persona distinta a él, pues le resulta ilógico que el trabajador falte a ella por un cierto número de días, ya que consideró la Corte, que de haber esperado el

regreso del trabajador el patrón hubiera incurrido en la sanción a que alude el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, frente al ofrecimiento de trabajo que hace el patrón al trabajador, cuando esté le demanda un despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Corte ha sostenido que dicha situación deberá además de cumplir con los tres supuestos que son:

- . Que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado.
- . Que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y
- . Que este lo ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que venía desempeñándolo.

El tema del aviso de rescisión aunque pareciera resuelto, es complicado. La Corte ha sostenido criterios a favor de ambas partes, sin embargo el tema trae consigo situaciones difíciles.

Por considerarlo importante, hicimos este análisis para saber el funcionamiento del aviso de rescisión para la exposición de nuestro tema, del cual, desprendimos por analogía algunos problemas que se han venido presentado durante su funcionamiento y que consideramos no han sido tratados y los cuales son el objeto de este trabajo.

En primer lugar, en el marco conceptual hablamos del despido, mencionábamos que el jurista Trueba Urbina, se ha preocupado por diferenciar los términos de despido y renuncia, respecto al de rescisión”⁵⁶.

Por considerar que cada uno supone una situación diferente, ya que por un lado la Ley Federal del Trabajo, contempla en el artículo 47, las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y en el artículo 51 las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

56 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Pag 46.

Lo cual, aunque implica un rompimiento de la relación, supone situaciones distintas.

Consideramos más adecuado y que además ya debe ser reformado, que en la ley laboral mexicana se hable de despido en el caso del artículo 47 respecto a las causales por las que un patrón puede despedir a un trabajador, ya que, el término de rescisión obedece más a un término civilista que a uno laboral. Por lo que al hablar del artículo 51, respecto a las causas por las que un trabajador puede concluir la relación laboral sin responsabilidad, hablaríamos de retiro.

Motivos por los cuales a este trabajo decidí llamarsele análisis del aviso de despido y no aviso de rescisión.

Estamos totalmente convencidos de que muy pocos trabajadores conocen el derecho que tienen de que el patrón les otorgue por escrito el aviso de despido señalándole las causas de éste, pues generalmente en la mayoría de las ocasiones, los patrones sólo los llaman para que les firmen su renuncia y los amenazan de no darles ninguna indemnización ante la negativa de firmarlo.

Por un lado, observamos que para el trabajador el no conocer las causas por las que se le está despidiendo, no sólo le genera un estado de indefensión en el proceso laboral, sino además implica la pérdida de la estabilidad en un empleo y consecuentemente un estado de desempleo.

Como ya lo mencionamos, el aviso de despido implica un procedimiento paraprocesal, en que ante la negativa del trabajador de recibir el aviso de despido, el patrón puede solicitar se le entregue por medio de la junta, previa notificación del patrón a ésta, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le hizo al trabajador.

Partiendo desde un punto de vista neutral, observamos que el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, faculta para “rescindir” la relación laboral al trabajador y al patrón respectivamente, sin incurrir en responsabilidad, si esta se origina por causa justificada.

Enumerando en los artículos 47 y 51 respectivamente, una serie de causas por las que el patrón y el trabajador pueden “rescindir” la relación laboral sin ninguna responsabilidad. Ante las cuales, ya se ha pronunciado la Corte en algún sentido, para confirmar o esclarecer los criterios que serán tomados en consideración cuando se presente alguna de éstas.

Sin embargo, como ya de sobra lo hemos mencionado, al ser adicionado el aviso de despido a nuestra ley en el artículo 47, el legislador dio la obligación al patrón de entregar dicho aviso en un periodo determinado, señalando las causas por las que le esta “rescindiendo”. Pero olvidó que también estaba facultando al trabajador para poder “rescindir” la relación al trabajador y no le otorgó a este, la obligación de entregar un aviso al patrón de dicha situación, si bien es cierto que en el artículo 52 se faculta al trabajador para que durante los treinta días siguientes a la fecha de que se dé cualquiera de las causas, pueda rescindir y que además tenga derecho a que el patrón lo indemnice de acuerdo al artículo 50 de nuestra ley laboral, deja al aire la seguridad de la empresa, que es importante también para mantener la fuente de trabajo.

Si bien es cierto que el trabajador por la naturaleza del papel que juega en una empresa, está en una situación de desventaja frente al patrón, lo cierto es, que también hay trabajadores que han abusado de esa protección que les ha otorgado la Legislación Laboral, y que ha venido causando problemas a la parte patronal, sobre todo si pertenecen a un sindicato.

Se deben de equilibrar entre las partes de la relación laboral los derechos y obligaciones, por lo que el trabajador, también debe de otorgársele la obligación de entregar dicho aviso de retiro.

Propuesta.

Lo que nosotros planteamos, es que exista en principio, la obligación por ambas partes de entregar dicho aviso, con el objeto de buscar un equilibrio real entre las partes que conforman la relación laboral.

En capítulos anteriores se hablo del llamado preaviso argentino, consideramos relevante mencionarlo, por que se aprecia que busca que ninguna de las partes quede en estado de indefensión, y que sea equilibrada la consecuencia de entregar dicho preaviso, pues por un lado el trabajador puede buscar un empleo y por el otro el patrón tiene el tiempo suficiente para preparar una indemnización justa o correspondiente a su trabajo. Lo cual armoniza las relaciones laborales.

Nuestro propósito no es copiar sistemas, sino por el contrario mejorar el que tenemos.

Consideramos establecer la obligación de entregar no un preaviso como le llaman en Argentina, sino un aviso, a ambas partes. En un periodo determinado, antes de la fecha que se estipule para el retiro o despido, y que se le entregue según sea el caso, al patrón o al trabajador. Además se otorgue uno a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que certifique la entrega. Para que si en un momento determinado, alguna de las partes decide ejercitar una acción, exista dicho antecedente.

Es decir, actualmente existe solo la obligación de entregar dicho aviso para el patrón y si bien es cierto, que el castigo que se le ha aplicado es duro, aun así no lo entrega y las consecuencias que se generan serán sólo a partir de que un trabajador demande un despido injustificado, de otra manera toda la regulación prevista para dicho procedimiento queda al aire.

Y es en donde observamos toda la desigualdad de dicha regulación, por una parte para el trabajador que sólo firma su renuncia y no ejerce ningún derecho y por otra la del patrón, que si es demandado por despido injustificado, tiene que indemnizar como le indica la ley y además de reinstalar al trabajador, si este ejerce ese derecho.

La corte ha sido clara al hablar del aviso de despido, incluso le ha dado obligación a la junta de revisar de oficio si se llevo acabo o no dicho aviso, pero regresemos a lo que hemos planteado, de nada nos sirve si el trabajador no demanda el despido.

Se deben de adicionar castigos reales, sin que resulten afectadas ninguna de las partes.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo, regula de la siguiente manera:

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

I...XV (se enumeran las causales).

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

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

Se propone de la siguiente forma:

Art. 47.- “son causas de despido y que dan por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I...XV (se enumeran las causales).

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la hora, fecha y causa o causas del despido.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador veinte días antes a la fecha del despido. Deberá al mismo tiempo, notificarle a la junta de dicho aviso, para que ésta garantice el debido cumplimiento de las obligaciones que se le encomiendan al patrón, teniendo la obligación de estudiar la procedencia de dichas causales.

La falta de aviso al trabajador obligará al patrón, al pago de una indemnización de un mes de salario correspondiente al trabajador, con independencia de otras a que tenga derecho el trabajador..

La junta determinará si el despido es justificado o injustificado, para lo cual pedirá a las partes manifiesten lo que a su derecho convenga y entreguen las pruebas que juzguen convenientes. En caso de ser injustificado, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes, por tal motivo, la junta determinara la procedencia de la reinstalación o no”.

Respecto al artículo 51 indica:

“Son causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.”

Y el artículo 52 dispone:

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

Por lo que a fin de mantener un justo equilibrio en las relaciones laborales se propone:

Art. 51.- Son causas de retiro de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I...IX. (se enumeran las mismas causas que se han venido regulando).

Art. 52.- El trabajador podrá retirarse de su trabajo notificando al patrón treinta días antes de la fecha en la que surtirá efectos el retiro, mismo que deberá notificar a la Junta, será la fecha que se indique en dicho aviso, para que el patrón prepare su indemnización correspondiente, misma que le entregará el día de la fecha del retiro o hasta quince días después, la indemnización corresponderá en términos del artículo 50.

Esta obligación que ha marcado el artículo 47, tiene relación con lo que dispone el artículo 991, correspondiente a los procedimientos paraprocesales que indica:

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

dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia”.

Por lo que se considera deberá decir:

“En los casos de despido o retiro previstos en el párrafo final del artículo 47 y 51, el patrón o trabajador según corresponda, podrán acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador o patrón según sea el caso, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso al que los citados preceptos se refieren en caso de rechazo de dicho aviso por alguna de las partes. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia”.

Lo que debe quedar claro, es la separación que debe existir entre la entrega del aviso y la demanda de un despido injustificado, pues supone situaciones distintas, consideramos que ha sido uno de los conflictos de dicha regulación, pues no distingue entre una situación y otra, sino que la complementa y por ello nos resulta ha venido siendo excesivo el castigo por la falta de entrega del Aviso.

Consideramos que no se debe violentar el derecho del patrón a que sea oído y vencido en juicio, por lo que nuestra propuesta va encaminada en el sentido de que sí bien es cierto, el patrón debe recibir un castigo por faltar a la obligación de entregar el aviso, lo cierto es también que ante la omisión, este reciba un castigo pecuniario, pero que tenga la oportunidad de demostrar que dicha omisión no fue de mala fe y que tenía motivos para despedir al trabajador, demostrándolo con las pruebas pertinentes en el procedimiento correspondiente.

Sin embargo, no se debe descartar, el determinar si el despido ha sido justificado o injustificado, ya que por ello la Junta entrará al estudio de las causales que se estén invocando.

Los constantes problemas financieros que se han y se siguen presentando en las distintas economías, tanto en los países extranjeros como en especial en el nuestro, no han permitido que se llegue a una reforma laboral y mucho menos a un equilibrio entre las partes de las relaciones laborales.

Se ha pensado que al aumentar la protección de los derechos laborales del trabajador, aumenta en gran medida al costo laboral del empresario por lo que éstos constantemente afirman que se afecta a la productividad de la empresa y en la menor medida de lo posible contratan trabajadores y más aun, se niegan a permitir una estabilidad del trabajador dentro de su empresa, ya que como lo hemos estudiado el costo de indemnizar por un despido injustificado les provoca un miedo que no permite lograr dicha situación, se considera que es razonable pensar que un trabajador que acaba de iniciar sus servicios, no de inmediato obtendrá la estabilidad en el empleo, pero que en la posibilidad del empresario, lo capacite para que cumpla satisfactoriamente con sus servicios y llegue a obtener la estabilidad que tanto hemos planteado.

Lo cierto es que analizando el aviso de despido, se observa que presenta algunas cuestiones que deben ser reformadas.

Estamos de acuerdo en que sería difícil la situación de dar un aviso con anterioridad al despido o la renuncia, pero consideramos que sería adecuado para mantener la estabilidad entre los factores de la producción y que además se evitarían largos y costosos procesos laborales.

Por otro lado, cuando hay un ofrecimiento que hace el patrón de reinstalar al trabajador, solo para no pagar la indemnización correspondiente a un despido injustificado, y cuando logra un laudo a su favor, en el que el trabajador ya cansado y al no haber obtenido un dictamen a su favor y a sabiendas de que pueda enfrentarse a otro largo proceso laboral, renuncia. En ocasiones, la relación laboral esta totalmente fragmentada, lo cual hace imposible la continuación de la relación, más aún si están en trato directo.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado al respecto, y menciona que ante el ofrecimiento de trabajo por parte del patrón hacia el trabajador, cuando éste le demanda un despido injustificado, deben de presentarse tres situaciones, por un lado que efectivamente el trabajador este demandando un despido injustificado, que el patrón niegue el despido y que este le ofrezca de nueva cuenta el trabajo, el cual deberá ser bajo las mismas o mejores condiciones con las que se venían prestando. La Junta, deberá determinar si ante la negativa del trabajador de aceptar la reinstalación, el ofrecimiento del patrón ha sido de buena fe.

Pensamos que si el patrón cumple oportunamente con sus obligaciones que se le imponen no habría ningún problema, porque el trabajador con sus servicios, esta aportando lo necesario para que en lo mayor posible se le otorguen sus prestaciones.

Nosotros peleamos mantener la estabilidad en el empleo, pero debe darse bajo las mejores circunstancias sin que haya desigualdad en las relaciones laborales procurando mantener el equilibrio y la armonía entre los miembros que integren una relación laboral.

Otra cuestión que se plantea y que consideramos importante mencionar es el problema sindical, por ser a través de ellos donde se obtiene más comúnmente una estabilidad en los empleos, pues estos en los últimos

tiempos, se ven cada vez más como un obstáculo para las relaciones laborales, como lo indicábamos, los sindicatos pueden estar representando un problema, pero lo es también, el hecho de que los trabajadores no toman conciencia y luchan por elegir a líderes buenos que de verdad batallen por sus derechos y no dejen derrumbar los que les han sido otorgados.

La tendencia de los países ha sido hacer una “reforma laboral flexible”, sin embargo, se ha observado que dicha tendencia tiende a disminuir los derechos que hasta ahora han venido ganando los trabajadores.

Si bien es cierto las leyes no van a resolver los diferentes problemas económicos que se presentan, pueden ayudar a que se logren relaciones laborales más justas en donde los trabajadores puedan obtener una estabilidad económica y los empresarios logren reactivar sus economías logrando con esto una situación más favorable para el país.

Vivimos en un mundo globalizado en donde ya no solo podemos hablar de México como país aislado, sino como miembro de una comunidad en donde se tiene que satisfacer en principio las necesidades propias y lograr una mejor competitividad frente al mundo.

El derecho laboral busca proteger el trabajo, lo que resulta para muchos una gran incomodidad, pero es de las mentes que conocen, y que han estudiado durante mucho tiempo la situación laboral en el país, de donde deben salir las posibles soluciones y recomendaciones, pues en el poder legislativo sólo vemos una lucha por el poder y no proponen leyes que favorezcan a la mayoría, sino que solo logran satisfacer la de ciertos grupos.

Los procesos laborales resultan ser demasiado largos y tediosos, siendo esto una de las tantas razones por las cuales muchos trabajadores deciden no llevar a los tribunales laborales su conflicto y por la que

aceptan las indemnizaciones pobres que suelen darles los patronos, pues en la actualidad una persona no puede vivir mucho tiempo sin trabajo, porque las necesidades que tienden a cubrir son grandes y costosas, por lo cual, debe de ponerse atención a los tiempos en que se llevan los procesos.

La tendencia de que se den muchos despidos injustificados, provoca terror entre los empresarios y buscan cada vez contratar menos gente y si contratan lo hacen bajo contratos muy cerrados, que en la mayoría de los casos no permite lograr una estabilidad al trabajador, por el miedo de llegar a pagar indemnizaciones muy costosas.

Debe de darse mayor difusión a los trabajadores de sus derechos, así como de sus deberes, debe proponerse a los patronos dar a sus trabajadores mayor capacitación para hacerlos más competitivos y lograr una mayor competitividad de sus empresas.

El aviso de despido tiende procurar que el trabajador no quede en estado de indefensión, sin embargo, debe tener mayor difusión y sobre todo, debe ser reformado de forma que busque equilibrar las relaciones laborales, por que es verdad que hay patronos abusivos pero lo cierto es también, que hay trabajadores flojos.

Las buenas relaciones laborales dependerán de la importancia que como trabajadores y como patronos queramos que sean, aunque la tendencia sea la estabilidad en el empleo, esta no podremos obtenerla si cada quien en nuestro papel no cumplimos con nuestras obligaciones.

El legislador de 1917 cumplió con un gran propósito al permitirnos a los mexicanos y a muchos países del mundo, sobre todo de Latinoamérica, disfrutar de derechos que como trabajadores, jamás se hubieran imaginado, no debemos seguir copiando sistemas que en muchas de las ocasiones ya han decaído en los países en donde se han propuesto.

Debemos de luchar por nuestro propio sistema laboral que permita mejorar nuestra economía y nos haga competitivos frente a otras, el aviso de despido es un tema que nos hace concientisarnos solo un poco de la situación laboral que se vive en el país, pero que es real y que debe resolverse, el legislador de 1980 tuvo un gran acierto al incluir en la parte final del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, al observar y tratar de frenar los despidos injustificados que se venían presentando, ahora es labor de nosotros difundir este derecho y hacer que se mejore su funcionamiento y sobre todo que sea más justo para ambas partes de la relación laboral.

CONCLUSIONES.

Siendo el propósito de este trabajo analizar el Aviso de Despido se concluye que:

PRIMERO.- Es necesario reformar la denominación rescisión por la de despido, por consecuencia, debe de hacerse referencia en la ley, a un aviso de despido y no de rescisión en el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo y en artículos relacionados que hacen referencia al mismo.

SEGUNDO.- En caso que un trabajador de por terminada la relación laboral, la ley se debe referir al término retiro y no al término rescisión.

TERCERO.- Darle mayor difusión a los trabajadores de los derechos que les han sido conferidos, así como la entrega del Aviso de Despido.

CUARTO.- Debe hacerse la distinción de la sanción que resulta por el incumplimiento de la entrega del Aviso de Despido, con respecto a la de la demanda de un despido injustificado.

QUINTO.- Reformar el artículo 47, encaminado a que la entrega del Aviso de Despido que se le tiene que dar al trabajador, este se dé con anterioridad a la fecha del mismo, y se notifique a la Junta dicha situación, para que garantice el cumplimiento de sus obligaciones.

SEXTO.- Reformar el artículo 52 de nuestra Ley Federal del Trabajo, para que exista de igual forma la obligación por parte del trabajador de dar Aviso de su Retiro al patrón, con fecha anterioridad a la de su retiro.

SEPTIMO.- Que la entrega del Aviso de Despido sea más formal y estricta en cuanto al tiempo y forma con la que se tiene que hacer la

entrega, ya que con esas formalidades se evitaría que los procesos laborales fueran largos y costosos.

OCTAVO.- En caso que un patrón incumpla con la entrega del Aviso de Despido debe haber una sanción para este, el que consistirá en el importe de un mes de salario en beneficio del trabajador, con independencia de que el despido sea justificado o no.

NOVENO.- Brindarle al patrón la misma oportunidad que tiene el trabajador, para que sea oído y vencido en juicio, en virtud que la Junta al momento de entrar al estudio de las causas que dieron origen al despido, será la misma Junta quien determinara si se ha dado un despido justificado o injustificado.

DECIMO.- La Junta será quién calificará si es procedente o no, que haya una reinstalación en caso de que sea solicitada o bien ofrecida por el patrón al trabajador.

BIBLIOGRAFIA.

1. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalió. **Despido, Rescisión y Cese.** Editorial Jus Semper. México 1992.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho Individual del Trabajo.** Editorial Harla. México 1985.
3. CAPITANT, Henri. **Vocabulario Jurídico.** Tomo I. Editorial Ediciones de Palma. Buenos Aires 1961.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Causales de Despido.** Editorial Trillas, México 2002.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Las 50 preguntas más usuales sobre temas laborales.** Editorial Trillas, México 2001.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Las 40 preguntas más usuales sobre temas laborales.** Editorial Trillas, México 1990.
7. D POZZO, Juan. **Manual Teórico Práctico, Parte General.** Tomo I. Editorial Ediar S. A. Editores. Buenos Aires 1961.
8. DAVALOS, José. **Derecho del Trabajo.** Editorial Porrúa. México 1990.
9. DAVALOS, José. **Derecho del Trabajo.** Editorial Porrúa. México 1997.
10. DAVALOS, José. **Tópicos laborales, Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas.** Editorial Porrúa. México 2000.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo.** Editorial Porrúa. México 2000.
12. DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, la Relación del Trabajo y su Reglamentación.** Volumen III. Ediciones desalma. Buenos Aires 1977.
13. DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo I. Editorial Porrúa. México 1999.
14. GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo.** Editorial Porrúa. México 1998.
15. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. **Estabilidad en el Empleo.** Editorial Trillas, México 1987.
16. RAMIREZ FONSECA, Francisco. **El Despido.** Editorial Pac. México 1989.

17. REYNOSOS CASTILLO, Carlos. **El Despido en América Latina.** UNAM. México 1990.
18. RODRIGUEZ, Miguel y otros. **Estabilidad en el Empleo, dialogo Social y negociación Colectiva.**
19. RUSSOMANO MOZART, Víctor. Trad. FIX ZAMUDIO, Héctor y DAVALOS, José. **La Estabilidad del Trabajador en la Empresa.** UNAM. México 1980.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral.** Editorial Porrúa. México 1981.

LEGISLACIÓN.

1. **CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

ENCICLOPEDIA JURÍDICA.

1. **Nueva Enciclopedia Jurídica.** Dirigida por BUENAVENTURA PELLISE, PRATS. Tomo XIX. Editorial Francisco Seix. Barcelona 1989.

DICCIONARIO.

1. **Diccionario ilustrado de la Lengua Española.** Editorial Océano.
2. **Diccionario de Sinónimos y Antónimos e ideas afines.** Larousse.

PÁGINAS WEB.

1. **Acuerdo Interconferencial para la estabilidad en el empleo.**
<http://html.rincondelvago.com/acuerdo-interconferencial-para-estabilidad-en-elemplo.html>.
2. <http://www.canaldelcongreso.gob.mx/article.php3id.article=85>
3. http://www.congreso.es/funciones/contitución/const_esp_texto.do
4. <http://www.congreso.es/funciones/contitución/index.htm>

5. <http://www.europa.eu.int/abc/treaties/index.es.htm>
6. <http://www..es-eu>
7. <http://concodias>
8. om/articulo/economia/claves/CPE/frances/cdseco/20070328cdscds_pco_4/fes/
9. <http://www.trabajo.ar/legislación/html>