



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"ANALISIS DEL AVISO DE RESCISION PREVISTO EN EL
ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE CARLOS SOTO VEGA



ASESOR DE TESIS: LIC. PEDRO A. REYES MIRELES

CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, 2005

M. 708749



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Soto Vega Jose Carlos

FECHA: 24 de Marzo del 2006
FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: JOSE CARLOS SOTO VEGA, con número de cuenta 81253920, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISION, PREVISTA EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", bajo la dirección del Lic. PEDRO A. REYES MIRELES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. LILIA GARCIA MORALES, en el oficio con fecha 25 de abril de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABERA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 30 de abril 2005.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

A DIOS:
El ser supremo es quien guía mis pasos e ilumina mi pensamiento.

A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM:
Mi reconocimiento a este centro de estudios,
forjador de grandes hombres y mujeres.

A MIS PADRES:
Ellos son el principal motivo
que me impulsa en la vida
para alcanzarlas metas propuestas.

A MI PEQUEÑA FAMILIA:
Gracias por el apoyo incondicional
y su constante motivación para
la culminación del presente trabajo.

AL LICENCIADO
RICARDO E. HERNÁNDEZ SANTIAGO
Mi eterno agradecimiento por todo el apoyo
brindado para lograr el objetivo trazado.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I	
GENERALIDADES	
1.1 Relación de trabajo	1
1.2 Concepto de trabajador.....	13
1.3 Concepto de Patrón.....	23
1.4 La subordinación como elemento de la relación de trabajo.....	34
1.5 La estabilidad en el trabajo.....	38
1.6 Concepto de rescisión.....	42
1.6.1 Sin responsabilidad para el patrón.....	45
1.6.2 Sin responsabilidad para el trabajador.....	55
CAPITULO II	
EL DERECHO PROCESAL LABORAL	
2.1 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	61
2.2 Principios procesales.....	64
2.2.1 Publicidad.....	68
2.2.2 Gratuidad.....	69
2.2.3 Inmediatez.....	71
2.2.4 Oralidad.....	72
2.2.5 Instancia de parte.....	74
2.2.6 Concentración.....	74
2.2.7 Sencillez.....	77

2.2.8 La suplencia de la demanda deficiente o incompleta.....	78
2.3 El procedimiento ordinario laboral seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	81
2.3.1 La etapa de conciliación.....	86
2.3.2 La etapa de demanda y excepciones.....	88
2.3.3 La etapa de ofrecimiento de pruebas.....	93
2.3.3.1 La carga de la prueba.....	95
2.3.3.2 La valoración de la prueba.....	100
2.3.3.3 El desahogo de pruebas.....	106
2.3.4 La resolución laboral.....	108

**CAPITULO III
MARCO JURÍDICO APLICABLE AL AVISO DE RESCISIÓN**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	113
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	120
3.2.1 Reformas del año de 1980.....	123
3.3 Jurisprudencia relacionada con el aviso de rescisión.....	125

**CAPITULO IV
ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN**

4.1 Formalidades en el aviso.....	139
4.2 Medios de notificación.....	141
4.3 Acciones ante la rescisión injustificada.....	142
4.3.1 La reinstalación.....	144
4.3.2 La indemnización.....	146
CONCLUSIONES.....	151
BIBLIOGRAFIA.....	156

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito el de realizar un análisis del aviso de rescisión que contempla y sanciona nuestro ordenamiento laboral vigente en la parte final de su artículo 47.

Para el desarrollo de dicho tema, hemos dividido nuestro trabajo en cuatro capítulos. En el primero de ellos abordamos los conceptos fundamentales que sustentan el marco teórico de esta tesis profesional como son; trabajo, trabajador, patrón, la subordinación como elemento integrante de la relación de trabajo y a la estabilidad en el empleo.

En nuestro segundo capítulo tratamos lo referente al Derecho Procesal del Trabajo, razón por la cual aquí le dedicamos un espacio a aquellos principios que la propia ley laboral contempla, no sin antes hacer referencia al concepto del Derecho del Trabajo. De igual manera estudiamos el juicio ordinario que se sigue ante la instancia correspondiente que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en este apartado vemos las diferentes etapas, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo debieran de celebrarse en una sola audiencia, siendo estas las de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que en la práctica no se da debida a múltiples situaciones que se van presentando y que aquí nos encargaremos de estudiar. Por último llegamos a la resolución que dicta la autoridad laboral al resolver el conflicto planteado, mediante el correspondiente Laudo.

A nuestro capítulo tercero lo hemos denominado Marco Jurídico Aplicable al Aviso de Rescisión; para el desenvolvimiento del mismo; para su desarrollo partimos de lo establecido en nuestro máximo

ordenamiento jurídico, que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en seguida exploramos lo relativo a dicho aviso en la ley reglamentaria que es la Ley Federal del Trabajo, y por último incluimos en el algunos criterios jurisprudenciales.

Finalmente llegamos a la última parte de esta investigación y que propiamente le da el nombre a la misma, es decir el análisis del aviso de rescisión. La misma ley laboral establece que el patrón debe de cumplir con ciertas formalidades al dar aviso al trabajador, de su decisión de dar por terminada la relación de trabajo existente hasta ese entonces cuando dicha ruptura es imputable al trabajador, también la misma ley establece las acciones a que tiene derecho el trabajador cuando el despido es considerado como injustificado, siendo éstas la indemnización y la reinstalación, acciones que serán ejercitadas en su oportunidad por el trabajador a elección del mismo, pero que solo puede optar por una de ellas.

En el desarrollo del presente trabajo, utilizamos de forma principal el método deductivo jurídico, en razón de que éste nos permite hacer un análisis de los componentes de la problemática en cuestión, para finalmente, llegar a una comprensión global del tema planteado.

CAPITULO I

GENERALIDADES

Con el fin de incursionar propiamente en el tema a desarrollar, consideramos que es de fundamental importancia conocer aquellos conceptos básicos que nos serán útiles, para un mejor entendimiento y una cabal comprensión del trabajo que ocupará nuestra atención; dicho de otra manera, creemos que es vital, el que tengamos conocimiento sobre los términos que manejaremos en nuestra investigación; debido a ello en esta ocasión nos permitimos dedicarle un espacio a tal fin.

1.1 Relación de Trabajo

La relación de trabajo es un concepto fundamental para la comprensión de nuestro tema en estudio, para ello, ahora comentaremos varias definiciones que al respecto se han formulado, iniciaremos por la que nos proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano, el cual señala que trabajo es la: "I. Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".¹

La definición antes transcrita señala que existe relación laboral, independientemente del acto que la haya originado. Al respecto algunos tratadistas también han emitido su opinión como el Doctor Borrell Navarro quien señala: "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de

¹ Diccionario Jurídico Mexicano (p-z) Décimo tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM-Editorial Porrúa, México, 1999, p. 120

un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado”.²

El tratadista de referencia señala, que independientemente de que exista contrato individual de trabajo existirá una relación de trabajo, esto es entendible dado que anteriormente el patrón no otorgaba un contrato al trabajador, con la finalidad de que éste último no pudiera comprobar la existencia de una relación laboral.

El concepto de relación de trabajo lo mismo que otros, de los que nos ocuparemos con posterioridad, son de gran importancia para la investigación a la cual estamos dedicados, razón por la cual ahora le estamos consagrando un apartado para hacer el correspondiente análisis.

La relación de trabajo es una relación jurídica. Ahora es conveniente precisar que, de acuerdo con el punto de vista del doctor en derecho Mario de la Cueva, los elementos de una relación de trabajo son aquellos datos que la conforman, es decir son sus partes integrantes, sin los cuales no podríamos hablar de tal relación, lo cual significa que, para que exista una relación de trabajo es indispensable que intervengan en ella dos sujetos llamados elementos de la relación de trabajo; en otras palabras son estos, las personas que intervienen en tal relación; siendo por un lado, uno que es quien presta el trabajo y por el otro, aquella persona quien recibe la prestación de dicho trabajo.

² Borrel Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo* Editorial Sista. México. 1992, p. 145

Para el tratadista De la Cueva en una relación de trabajo necesariamente existen cuatro nociones que son la siguientes: dos personas, una de ellas que recibe el nombre de trabajador, y la otra que es conocida como el patrón; una prestación de un trabajo de manera subordinada; y el salario, que es la remuneración que el patrón tiene el deber de pagar al trabajador por la prestación de su trabajo; por eso si no existiera el primero de los elementos mencionados, es decir un trabajador y un patrón, ni el segundo, o sea la prestación del trabajo, definitivamente no podría existir una relación laboral.³

Otro autor del Derecho del trabajo lo es, el también doctor en derecho José Dávalos; éste al igual que el primer tratadista ya citado, incluye en su obra *Derecho del Trabajo I*, a los elementos de la relación de trabajo, para este último autor, dichos elementos son de dos clases: los elementos subjetivos y los elementos objetivos; los primeramente señalados son el trabajador y el patrón, en tanto que los segundos, es decir los elementos objetivos, lo son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.⁴

Como podemos observar ambos autores coinciden en cuanto a los elementos de la relación de trabajo, con la peculiaridad que el doctor de la Cueva usa el término nociones, para mencionar a las partes integrantes de tal relación, en tanto que el profesor José Dávalos, utiliza la palabra elementos para referirse a los mismos integrantes de esta relación.

³ Cfr. De la Cueva, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Decimoctava edición, Editorial Porrúa. México. 2001. P. 199

⁴ Cfr. Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Décima edición, Editorial Porrúa. México. 1999. p. 106

Un autor más, es el profesor Euquerio Guerrero, quien también externa su punto de vista sobre el término relación de trabajo, por ello dicho tratadista en su obra escrita *Manual de Derecho del Trabajo* hace referencia a dos corrientes: Los Contractualistas y los Anticontractualistas; así para los primeros, y de acuerdo con el autor en cita, al inicio de cualquier actividad laboral es necesario que exista un acuerdo de voluntades, por eso cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón, y convienen ambos que se realice la labor material de que se trate, surgiendo así un acuerdo de voluntades, mediante el cual se obligaran jurídicamente dichos sujetos, de acuerdo con las leyes vigentes; por el contrario los segundos consideran que la relación de trabajo se contempla dentro del campo contractual, pero que después salió de este ámbito para existir fuera del vínculo contractual, toda vez que tales obligaciones nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón.⁵

El mismo autor antes mencionado dice que la ley laboral se encarga de definir a la relación de trabajo, y que este ordenamiento considera a: "...la Relación de Trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen..."⁶

Así entonces, tenemos que los sujetos que intervienen en el surgimiento o creación de una relación de trabajo, son y deben ser considerados como sujetos de derecho, ello en virtud de que los mismos son personas con obligaciones y derechos recíprocos dentro de dicha relación.

⁵ Cfr. Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vigésima edición. Editorial Porrúa, México, 1998, p. 31

⁶ Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ob. Cit. p. 31

De igual manera, toda relación de trabajo es considerada como una relación jurídica, toda vez que los sujetos que intervienen en la misma están vinculados o relacionados por una norma, que como ya hemos dicho con anterioridad, les concede a ambos derechos lo mismo que obligaciones.

La aún vigente Ley Federal del Trabajo, que se encarga de reglamentar al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, considerada por los estudiosos de la ciencia del derecho como el máximo ordenamiento jurídico de nuestro país, dedica su Título Segundo a las Relaciones Individuales de Trabajo, cuyo artículo 20 establece que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Tomando como punto de referencia el artículo anteriormente transcrito, encontramos que la relación de trabajo, es una relación jurídica, misma a la que puede considerarse en un doble sentido, como veremos a continuación.

En primer lugar, puede considerarse como la vinculación establecida por una norma jurídica entre una condición y una consecuencia, en virtud de la cual ésta se deriva de aquella.

En segundo término, se considera a la relación de trabajo como la unión establecida por esa misma norma, entre el deber u obligación de un sujeto y la facultad o derecho subjetivo de otro, integrando ambos simultáneamente la consecuencia jurídica.

Como podemos observar, lo anterior se basa en la estructura doblemente relacional que posee toda norma jurídica, en tanto que establece deberes y al mismo tiempo concede facultades, sujetas ambas a la previa producción de un hecho primario o antecedente, y en consecuencia correlaciona de manera indefectible el deber jurídico de un individuo con la facultad de otro.⁷

Así entonces, tenemos que los sujetos que intervienen en el surgimiento o creación de una relación de trabajo, son y deben ser considerados como sujetos de derecho, ello en virtud de que los mismos son personas con obligaciones y derechos recíprocos dentro de dicha relación.

De igual manera toda relación de trabajo es considerada como una relación jurídica, toda vez que los sujetos que intervienen en la misma están vinculados o relacionados por una norma que, como ya se ha dicho anteriormente, les concede a ambos derechos lo mismo que obligaciones.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la relación de trabajo, conocida también como relación laboral o relación de empleo es de carácter bilateral, entendiéndose a ésta en dos sentidos, de los cuales nos ocuparemos enseguida.

La relación de trabajo es bilateral, pues depende del entendimiento y de la concurrencia de por lo menos dos voluntades libres para poder existir, no obstante ello es menester decir, que en la práctica del derecho laboral la libertad de la voluntad, a la que nos hemos referido líneas

⁷ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1981. p. 555

antes en ocasiones se ve coaccionada; un ejemplo de ello lo podemos encontrar en las cuestiones de índole sindical o colectivo, pues en la mayoría de las ocasiones y sin el consentimiento de la parte patronal; estos se ven obligados a contratar personal propuesto o proporcionado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, que rige las correspondientes relaciones obrero-patronales.

La coacción a la que ya nos hemos referido, se debe a la existencia de la cláusula de admisión, pese a ello la bilateralidad a la que hemos hecho alusión, se refiere básicamente, a que cuando menos se necesitan dos sujetos para que pueda existir una relación de trabajo, para que de tal relación se desprendan inevitablemente derechos y obligaciones recíprocos para ambas partes.

Por otro lado, hemos dicho ya que la relación laboral es bilateral, es conveniente decir que ello es, en lo referente a los efectos que la misma conlleva, es decir esto se da al crearse una serie sucesiva de derechos y obligaciones para las personas que manifiestan de manera verbal o escrita su voluntad, y que en esta medida son estos mismos, los titulares de prerrogativas recíprocas para ambos, derivadas del contrato o de la propia ley que regula dicho contrato.

Al respecto, es conveniente mencionar que en la original Ley Federal del Trabajo de 1931 en su correspondiente artículo 26, se contemplaba el permitir al patrón poder realizar contratos en forma verbal; para ilustrar lo mencionado nos permitiremos transcribir una parte de este precepto: "El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera: ..."⁸

⁸ Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981. p. 233

Por el contrario, en la vigente ley laboral se señala en el artículo 24, que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables.

De lo anterior se colige que hoy día no está permitido realizar contrataciones de forma verbal, pues en este supuesto, sería el propio trabajador quien se encontraría en estado de indefensión, en el caso de que se presentara un conflicto de intereses, ya que no podría acreditar fácilmente las condiciones de trabajo pactadas con su patrón.

El artículo 26 del último ordenamiento mencionado, de manera acertada contempla que la falta del contrato siempre será imputable al patrón, lo cual se traduce que en caso de controversia en lo referente a las condiciones de trabajo, será el propio patrón quien deberá probar lo que sobre el particular demande en el juicio, es decir, será este quien tenga la carga de la prueba, para acreditar las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el citado artículo 26 ya mencionado líneas antes.

A pesar de lo anterior, en la actualidad muchas veces se dan contrataciones de forma verbal, pues no se llegan a celebrar contratos de trabajo por escrito, a pesar de ello como ya lo dijimos esta forma de contratación no invalida de manera alguna la relación de trabajo que se ha establecido, en primer lugar porque como ya se ha sostenido aquí, la falta de dicho contrato siempre será imputable al patrón, y también porque, en términos de lo señalado en el artículo 21 de la actual ley laboral, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Por nuestra parte, consideramos que la redacción del último de los artículos es adecuada, ya que no siempre que existe un contrato de trabajo existe una relación laboral, pues esta es a fin de cuentas, la concretización de lo primero. Por el contrario cuando exista una relación de trabajo, existirá un contrato de trabajo, o por lo menos se presumirá su existencia.

Como podemos ver, esas dos personas, cuyas voluntades inciden en la relación individual de trabajo, son comúnmente denominadas por la doctrina, la ley y la práctica como el trabajador y el patrón, o bien como el empleado y el empleador, es decir, la persona que presta el servicio y aquel a favor de quien el servicio es realizado.

Ahora bien, la definición de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo no es tarea fácil de realizar; profundizando en el estudio del derecho laboral, hemos encontrado en los textos de consulta, lo mismo que en la obra escrita de diversos tratadistas de la materia, intentos de conceptualizar a estas dos importantes figuras, que son el trabajador y el patrón.

Dicha dificultad de la que hablamos es patente, ya que en la mayoría de los casos, los autores al referirse al trabajador y al patrón, de manera invariable hacen una transcripción textual de lo que se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 8 y 10, respectivamente.

Dentro del ámbito del Derecho del Trabajo el papel que protagonizan, tanto la figura del trabajador como la del patrón, son de suma importancia, ya que por sus características específicas y sus conductas

recíprocas podemos deducir si en un caso concreto estamos hablando de una relación de trabajo o de algún otro tipo de relación jurídica.

La relación de trabajo, desde el punto de vista de una relación jurídica, tiene un sujeto activo y otro pasivo. El primero es aquel que tiene la facultad o pretensión, y el segundo de los mencionados es a quien corresponde la obligación; por esta razón en la materia laboral la relación jurídica siempre es doble, esto en el sentido de que, cuando menos dos de las personas que dan surgimiento a la relación de trabajo, tienen obligaciones o derechos recíprocos, esto quiere decir que el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio que previamente ha sido pactado, pero igualmente el correlativo derecho a que le sea remunerada esa prestación, mediante una retribución que es comúnmente conocida como salario o sueldo.

A su vez el patrón tiene la facultad de transmitirle órdenes, y empleamos este término pues por lo regular él no tiene trato directo con el trabajador, sino que le hace llegar las instrucciones u órdenes a través del gerente o jefe de personal, para que aquél desempeñe sus actividades, por supuesto sobre las que hayan sido pactadas; pero a su vez el patrón tendrá la obligación real y jurídica de pagarle al trabajador su salario, de proporcionarle capacitación, de entregarle los útiles o herramientas necesarias para la realización del trabajo convenido, etcétera.

Por otra parte, es necesario mencionar que la actual Ley Federal del Trabajo (es conveniente comentar que venimos diciendo esto, porque al momento de la realización del presente trabajo, se encuentra en estudio y discusión una reforma a nuestro ordenamiento laboral), establece

en su texto las obligaciones que deben observar, tanto el trabajador como el patrón en una relación de trabajo, las cuales se encuentran de manera enunciativa y no limitativa, contenidas en el Título Cuarto, capítulos I y II, artículos 132 y 134 de dicho ordenamiento legal.

La relación de trabajo, es por lo tanto la vinculación que existe o se da entre el trabajador y su patrón, sin importar que este último sea una persona física o jurídica, con la exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo por escrito.

Es conveniente señalar que en la primera Ley Federal del Trabajo que fue expedida el día 31 de agosto de 1931, no se contemplaba alguna definición de lo que se debía de entender por relación de trabajo, por eso en lo personal consideramos de suma importancia que esto exista en la ley actual.

Insistimos, que es de gran trascendencia el que se presuma la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe, siendo benéfica tal disposición, desde luego para la clase trabajadora, pues para acreditar una relación de trabajo ante la negativa del patrón de la misma, no es necesario demostrar la existencia de un contrato de trabajo, sino tan solo que se prestaba un trabajo en forma personal, o sea que existía una subordinación para con el patrón.

Los artículos 20 y 21 de la ley laboral en vigor, revisten gran importancia puesto que, para que exista una relación de trabajo, como ya hemos visto, no es requisito indispensable la celebración de un contrato de trabajo, ya que de lo contrario no tendría razón de ser el derecho laboral; así

el patrón siempre negaría la existencia de la relación de trabajo, como muchas veces sucede en la práctica, argumentando en forma por demás dolosa la inexistencia de dicho contrato.

Es preciso decir que a pesar de que el artículo 21 presume la existencia del contrato entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, lo anterior no quiere decir que dicho contrato exista físicamente, pues consideramos, que si se presume su existencia esto es para efectos netamente procesales.

Resumiendo, podemos observar que, tomando en consideración lo expuesto por los autores antes mencionados que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo, son denominados regularmente trabajador y patrón, y que toda relación de trabajo necesariamente requiere de la intervención del elemento humano; por ello se puede afirmar que se requiere cuando menos de la participación de dos personas para que dicha relación exista, y que una vez dada esta, se establecerán derechos y obligaciones para las dos partes; así toda relación de trabajo debe ser considerada una relación jurídica, debido a que correlaciona necesariamente el deber jurídico de un individuo que es el trabajador con la facultad de otro mejor conocido como patrón.

Igualmente hemos visto que cuando existe una relación de trabajo entre esos elementos, llamados objetivos por el doctor Dávalos, ello tiene como consecuencia la presencia de una prestación de un trabajo personal subordinado, y como resultado de esta prestación, el pago de un salario; del mismo modo vimos que para que exista una relación de trabajo, tampoco es imprescindible que exista un contrato celebrado con

anterioridad, pues para esto basta la comprobación, como ya lo hemos dicho, de la prestación de un trabajo personal subordinado.

Otro elemento que podemos destacar de la relación laboral, es su carácter bilateral, dado que depende de la concurrencia de dos voluntades libres para poder existir, es decir la del patrón y la del trabajador, no obstante lo anterior en la práctica es común que la voluntad del patrón sea coaccionada en las cuestiones de índole sindical o colectivo, dado que se ve obligado a contratar personal proporcionado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones obrero-patronales.

Por último en base a lo antes expuesto, podemos llegar a la conclusión de que la relación de trabajo es un vínculo jurídico bilateral entre el patrón y el trabajador independientemente de la existencia de un contrato individual de trabajo.

1.2 Concepto de Trabajador

Consideramos que es importante en primer lugar ver el significado de la palabra trabajo, para posteriormente dedicarnos al término trabajador. Algunos tratadistas de la materia como el profesor Dávalos, consideran que la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba, dado que implica la realización de un esfuerzo. Una segunda corriente considera que dicha locución proviene de griego *thibo*, que denota apretar, oprimir o afligir ya que se ha considerado al trabajo como una forma de opresión del ser humano. Para otros eruditos, la raíz de la palabra se encuentra en el verbo latino *laborare* o *labrare* que significa labrar, aludiendo a la labranza de la tierra.⁹

⁹ Cfr. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa, México. 2000. p. 3

Como podemos observar de lo anteriormente comentado, el trabajo es una actividad, que se efectúa mediante la realización de un esfuerzo a cargo del hombre, luego entonces tenemos que en dicha actividad interviene el elemento humano, es decir el hombre, genéricamente hablando, ya que tal actividad es realizada tanto por hombres como por mujeres, al igual que por menores de edad. En función de lo antes mencionado dicha actividad es realizada por aquella persona que recibe el nombre de trabajador.

Respecto al concepto de trabajador, y haciendo una revisión de la obra de diversos tratadistas del Derecho del Trabajo, encontramos que la gran mayoría de ellos, al atender a este término, invariablemente hacen referencia al texto del artículo 8º de la ley federal del trabajo ("trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."), es decir no aportan un concepto propio, sino que al plantear lo relacionado con el trabajador lo hacen realizando una transcripción del citado artículo, situación que podremos constatar cuando citemos, en líneas precedentes a algunos de dichos autores.

En primer lugar nos ocuparemos de lo dicho por el profesor José Dávalos, quien opina que aquella persona que presta un servicio a otra se le ha llamado de diferentes maneras, tales como jornalero, asalariado, obrero, entre otras; no obstante ello el más usado, tanto por los diversos tratadistas como por la propia ley laboral es la de trabajador, cuyo concepto es genérico pues el mismo se aplica a todas las personas que de acuerdo a lo establecido en la propia ley, aportan su fuerza de trabajo al servicio de otra persona.

En referencia a la opinión del profesor universitario José Dávalos, concerniente a las diversas denominaciones que se han hecho acerca del trabajador, tenemos que por lo que hace al término asalariado, este es el adjetivo que se emplea cuando se quiere hacer alusión a aquella persona "Que percibe un salario por su trabajo."¹⁰

Por su parte, por lo que hace a la palabra obrero encontramos en el mismo diccionario de la Real Academia Española lo siguiente: "Obrero, ra. (Del latín operarius) adj. Que trabaja. //2. Perteneciente o relativo al trabajador. //3. m.f. Trabajador manual retribuido.//4. Encargado de cuidar de las obras en las iglesias o comunidades."¹¹

De la misma manera, en ocasiones, al hacerse referencia al término trabajador, como también ya lo hemos hecho notar anteriormente, se usa la palabra empleado, entendiéndose como tal, de acuerdo con lo establecido en el mismo Diccionario de la Real Academia Española, como aquella "Persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos."¹²

Como se puede ver, de acuerdo con lo establecido en este Diccionario se emplean diversos términos, que son sinónimos de la palabra trabajador, pero todos ellos se refieren a aquella persona que desempeña una actividad, y por la cual recibe una remuneración o sueldo, consistente en el pago de una cantidad determinada de dinero, llamado comúnmente salario

¹⁰ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima segunda edición. Tomo I a/g Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2001 p. 223.

¹¹ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Ob. Cit. Tomo II. h/z p. 1604

¹² Idem. p. 889.

El doctor Dávalos dice que es el texto de la Ley Federal del Trabajo, el que nos proporciona el concepto de trabajador, mismo que se encuentra plasmado en el artículo 8º del mencionado ordenamiento legal.¹³ El tratadista antes mencionado, opina que a pesar de que el concepto de trabajador proporcionado por la ley laboral es genérico, la misma ley prevé la existencia de una categoría especial de trabajador, que es el denominado trabajador de confianza. Como vemos nos encontramos ante otro concepto también de trascendencia para nuestro fin, el cual usaremos durante nuestra exposición, por lo cual igualmente le dedicaremos un espacio para su estudio más adelante.

En referencia al término trabajador, el tratadista Briceño Ruiz, también se ajusta a lo preceptuado por el artículo 8º de la todavía vigente ley laboral, el autor mencionado considera que el actual concepto es mejor que el incluido en la ley de 1931, mismo que hacía una distinción entre el trabajo material y el intelectual, a pesar de que la segunda parte del artículo mencionado al principio, al hablar de la actividad intelectual y la material no establece ninguna diferencia.

Lo que sucede es que para dicho escritor, no es fácil establecer un límite o frontera entre ambas actividades, pues todo trabajo físico requiere del uso de la mente y toda actividad intelectual necesita de un esfuerzo físico, por mínimo que sea este.¹⁴

El propio Briceño Ruiz considera que al concepto aportado por la ley se le debería de sustituir la palabra “trabajo” por la de “servicio”. Asimismo, él distingue en el nuevo concepto cuatro elementos que son: un

¹³ Cfr. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 90

¹⁴ Cfr. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla México. 1997. pp. 137-138

sujeto obligado, siendo este una persona física; un objeto de la obligación, consistente en la prestación de servicios; la naturaleza de la prestación es personal y subordinada; y, un sujeto beneficiado o favorecido, correspondiendo este papel a la persona física o moral

Otra opinión la encontramos en la obra escrita del tratadista Baltasar Cavazos quien, al ocuparse del término trabajador no es la excepción, ya que él de igual manera para hacerlo se basa en el texto del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo. Para Cavazos son tres los elementos de importancia que se deducen del ordenamiento examinado:

En primer lugar, el trabajador siempre debe ser una persona física; en segundo término, las personas jurídicas, conocidas también como morales, jamás podrán ser trabajadores; y, por último el citado autor resalta la existencia de un trabajo subordinado. Para Cavazos existe una diferencia entre el trabajador temporal y el de planta, el primero es el que sustituye a otro trabajador por cierto tiempo determinado en tanto que el segundo, es decir el de planta es quien desde que presta el trabajo o servicio se le considera como tal, mientras no exista alguna disposición diferente pactada.¹⁵

Siguiendo a este mismo autor, tenemos que él considera que existen otras clases de trabajador como veremos en seguida:

Trabajador de Temporada. Este trabajador es el que desempeña sus labores en forma cíclica;

¹⁵ Cfr. Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda Reimpresión. Editorial Trillas. México. 2001. pp. 78-79

Trabajador eventual. Este es quien realiza actividades diferentes a las que habitualmente se dedica una negociación, este el caso del trabajador que le proporciona mantenimiento a la maquinaria usada por una empresa dedicada a la fabricación de telas;

Trabajador de Base. Para definir a este tipo de trabajador reseñaremos la opinión del Doctor Miguel Borrel Navarro, quien nos ilustra al señalar: *“El trabajador de base que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta”*¹⁶

Es decir, el trabajador de base es aquel que no realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización con carácter general, sino aquel que por regla general, le son aplicables todas las normas relativas a los contratos por tiempo indeterminado, y generalmente en su nombramiento al trabajador se le denomina de base.

De lo antes transcrito podemos comentar que para ser considerado trabajador de base no es único requisito no ser de confianza, sino realizar labores necesarias y permanentes que requiera la empresa para la consecución de sus fines;

Trabajador de Confianza. La incorporación del trabajador de confianza a la ley es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que realiza o desempeña éste, dentro de las empresas. Anteriormente a este personal de confianza se le denominaba empleado de confianza, creemos que ello se debe precisamente por el principio de igualdad de los trabajadores.

¹⁶ Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 67.

Así pues, la actividad del trabajador de confianza es regulada por la vigente ley laboral en el Título Sexto, Capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos Especiales", concretamente en los artículos 182 al 186; a su vez los artículos 9 y 11 de la misma ley que nos ocupa, establecen lo siguiente:

"Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

"Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

De los dos artículos anteriormente transcritos se puede desprender algunas características del trabajador de confianza tal y como lo veremos a continuación.

Para que un trabajador sea considerado de confianza, depende de la naturaleza de las funciones que éste desempeñe y no de la designación que se le dé al puesto. Ello significa que es por la función misma, que se determina esta clase de trabajo y no por la voluntad del patrón, que en forma arbitraria quisiera imponer tal calidad.

Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento, con ello se trata de evitar que

actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza, ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador, además es necesario que tal actividad sea realizada comúnmente por el trabajador y que esta abarque a toda la empresa o establecimiento, o a una parte de ella que funcione como unidad de la administración.

Las funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Lo anterior significa que estos trabajos son los que desempeñan aquellas personas que se encuentran en contacto directo e inmediato con el patrón.

El doctor Miguel Borrel¹⁷, piensa en el mismo sentido que el profesor Cavazos, es decir para el también existen distintas clases de trabajadores; para el primero de los tratadistas mencionados hay: **trabajador de planta**, considerando como tal al que desempeña servicios de carácter normal, permanente y necesario para una empresa o establecimiento; **trabajador temporal**, es quien sustituye a otro por un tiempo determinado (también es conocido como trabajador provisional o transitorio); **trabajador eventual**, es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica una empresa (es el caso del trabajador que se contrata para pintar las instalaciones de la fábrica o establecimiento); **trabajador de temporada**, en este caso las labores son de carácter cíclico, es decir durante cierta época o temporada (la pizca de algodón, corte de caña durante la zafra), no obstante ello son considerados por la Ley como trabajadores de planta; **trabajador a destajo**, es al que se

¹⁷ Cfr. Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.67.

le paga por unidad de obra ejecutada; **trabajador de base**, es aquel trabajador que es de planta y que no es de confianza.

El concepto de trabajador es quizá uno de los elementos torales del Derecho del Trabajo, ya que en gran medida el contenido esencial de la legislación laboral es fijar lo mismo que tutelar, los derechos de quien presta sus servicios para un patrón.

Del concepto incluido en la actual ley laboral relativo a qué debe entenderse por trabajador, y apoyándonos en lo sostenido por el profesor universitario José Dávalos, encontramos que resaltan varios elementos que consideramos son de importancia para la investigación que ahora nos ocupa.

En primer lugar, el trabajador siempre será una persona física, lo cual significa que en una relación de trabajo nunca podrán intervenir con ese carácter las personas morales o jurídicas, debido a que la actividad laboral es exclusiva del hombre, a quien también se le denomina el ser humano; igualmente debemos decir que de acuerdo con el mismo ordenamiento jurídico laboral, carece de importancia el sexo de tal persona, lo cual de acuerdo con la Constitución Federal y la ley laboral, los trabajadores disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones (artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado, y toda vez que el texto del artículo 8º del ordenamiento laboral es genérico, los menores de edad y las mujeres también serán considerados trabajadores, aunque para ellos existen ciertos límites.

La mayoría de edad en materia laboral es de 16 años, pues aún cuando la misma ley permite el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años, establece una serie de taxativas para la celebración del contrato de trabajo para estos, lo mismo que para las mujeres. Para los menores la ley impone, en el caso de los mayores de 14 años y menores de 16 años, como requisito indispensable la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y la obligación que tienen éstos de someterse en forma periódica a exámenes médicos, conforme lo ordene la Inspección del Trabajo; por ello, si no se cumple con tal requisito, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. A pesar de lo dispuesto en la ley, y cuyo propósito es el de brindar seguridad a los menores, en la práctica muchos menores prestan sus servicios en condiciones desfavorables y no ajustadas a lo dispuesto en la ley laboral.

Por lo que respecta a las mujeres, tampoco se podrá utilizar sus servicios, cuando se ponga en peligro su salud, en el caso de labores insalubres o peligrosas, situación similar ocurre cuando la trabajadora se encuentre embarazada, y en el estado posterior a ello, es decir durante la lactancia.

Regresando a la persona física, de la cual nos venimos ocupando, ésta debe proporcionar un servicio a otra persona física o moral, que es el patrón; dicho de otra forma el individuo ha de prestar el servicio, a que se refiere la ley a un negocio o a una empresa, cuando se trate de personas morales, y a otro hombre en el caso cuando el patrón sea una persona física.

Otro elemento, consiste en que el servicio en cuestión se debe prestar en forma personal, esto significa que para que una persona pueda

tener la calidad de trabajador, es necesario que el servicio se preste por el mismo y no a través de otra persona, en cuyo caso se trataría de un intermediario.

Un elemento más lo tenemos en la subordinación, en el cual ya abundamos con más profundidad anteriormente, la que se traduce en que la actividad o el trabajo desempeñado se deberá realizar bajo las órdenes del patrón, o en su caso de las de su representante de este último.¹⁸

1.3 Concepto de patrón

El término patrón, desde el punto de vista de su etimología y de acuerdo con la obra de Couture, *Vocablo Jurídico*, proviene “Del Francés *patrón*, y éste del Latín *patronus*, *-i* al igual que el castellano *patrono*. La palabra latina es un derivado de *pater,- tris* “padre” y era un nombre de relación, o sea que no tenía significado en si, sino en relación con *famulus*, *cliens*, *etc.*, según las épocas. En los primeros tiempos expresaba la posición del *paterfamilias*, frente a aquellos miembros de la familia tomada en el sentido más lato, que no eran sus hijos: los hermanos hijos políticos, sirvientes y otras personas que vivían bajo el mismo techo.”¹⁹ El mismo Couture sostiene que posteriormente el término patrón hacía referencia a la posición del ciudadano de Roma frente a los que habían sido sus esclavos, quienes recibían el nombre de libertos. Cuando la sociedad romana se amplía la familia deja de ser la base de la estructura social, no obstante ello la lengua conservaba las expresiones de la época antigua, en razón de ello se denomina *patronus* al ciudadano que es influyente, el cual brindaba

¹⁸ Cfr. Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa. México. 1999. pp. 90-92

¹⁹ Couture, Eduardo J. *Vocablo Jurídico*. Quinta Reimpresión, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1993, p. 449

protección a los más pobres llamados los *clientes*. Con el mismo sentido en la Edad Media se utilizaba designando como tal al “protector” y de este significado se derivan otros secundarios en francés, como el de jefe de un establecimiento o de una embarcación; en tanto que el castellano conservó para la palabra patrono su sentido original.

Empresa y Establecimiento. Es preciso hacer mención que tanto en la empresa como en el establecimiento es el lugar en donde se efectúan las actividades del patrón, y es en ese mismo sitio en que se llevan a cabo las relaciones de trabajo entre trabajadores y patronos, y por tal razón la empresa y el establecimiento tienen estrecha relación con este último, pues es ahí donde tiene el patrón el asiento de sus actividades, siendo asimismo este el lugar en donde el trabajador prestará sus servicios.

Al respecto el doctor en Derecho Mario de la Cueva, dice que ya la Ley Federal del Trabajo de 1931 hacía referencia a la empresa; ejemplo de ello lo encontramos en los artículos 46 y 233 de la citada Ley, en donde se hace mención de esto.

“ARTICULO 46.- El en (sic) contrato colectivo se indicarán la empresa o empresas, y los establecimientos o dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica.”²⁰

A su vez en la fracción II del artículo 233 se hacía referencia a la clase de sindicatos que reconocía la propia ley laboral, por tal motivo los sindicatos eran: “II.- De Empresa, los formados por individuos de varias

²⁰ Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. pp. 236-237

profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa.”²¹

Actualmente la ley laboral mexicana define a la empresa y al establecimiento en su artículo 16 que a continuación se transcribe:

“ARTÍCULO 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice que la comisión redactora del artículo antes transcrito “...consultó algunas de las definiciones más generalizadas en la doctrina nacional y extranjera, lo que hizo con el propósito de buscar la mayor precisión en las que habría de proponer.”²²

Siendo las elegidas la de dos autores alemanes y la de uno francés. La primera se refería a considerar a la empresa como la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, cuyo fin era el de alcanzar los propósitos de los empresarios. Por su parte el tratadista francés sostenía que la empresa es la unidad económica de producción, en tanto que el establecimiento, la unidad técnica de producción.²³

Podemos observar de las opiniones de estos autores, que sus pensamientos tuvieron gran influencia en la redacción del mencionado artículo 16.

²¹ Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 273

²² Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 169

²³ Cfr. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 169

El profesor Dávalos, también hace mención a la empresa en su obra *Derecho del Trabajo I*, para el empresa y establecimiento son dos cosas distintas, ya que este último forma parte y contribuye a la realización de los fines de la primera, siendo esta la unidad superior, a pesar de que los establecimientos gocen de autonomía en el aspecto técnico en relación con a otros establecimientos.²⁴

Para este autor la empresa consta de elementos esenciales y accidentales; los segundos son los que suponen la existencia de la empresa, siendo estos, el domicilio, la razón social o nombre comercial, la detentación y explotación de una marca y el conjunto de propietarios; los primeros son los trabajadores, que son las personas físicas, y los patrones, que de acuerdo con la ley laboral, pueden ser personas físicas o morales, dicho en otras palabras son el elemento subjetivo.

Volviendo a lo relativo al término patrón y siguiendo al profesor Dávalos, tenemos que la persona que recibe los servicios de uno o varios trabajadores también se le conoce con diversas denominaciones, entre las que figuran las de acreedor del trabajo, empleador, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, etcétera. A pesar de ello, para los efectos de nuestra investigación y toda vez que como ya lo dijimos con antelación, la gran mayoría de tratadistas del derecho del trabajo se basan en lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, la cual utiliza el término patrón.

En relación con el tema que venimos analizando, observamos que el doctor Dávalos al referirse al patrón hace una transcripción del artículo

²⁴ Cfr. Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa. México. 1999. p. 103

10 de la ley laboral, previo a ello este autor dice que la Ley Federal del Trabajo define en dicho artículo en su párrafo primero, al patrón.

Agregaremos a un autor que ya hemos mencionado, que es el profesor Baltasar Cavazos, el cual al abordar lo referente al término patrón, sostiene que de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de nuestra actual Ley Laboral, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y añade, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón lo será también de estos.²⁵

Como podemos observar, al hablar del patrón este tratadista se apega de forma irrestricta a lo contemplado en la todavía vigente Ley Federal del Trabajo.

Volviendo al punto de vista de un autor, al cual ya nos hemos referido, que es el profesor Alberto Briceño, encontramos que él advierte un inconveniente en la definición aportada por el artículo 10 de la Ley Laboral. Este tratadista considera que en el texto de dicho artículo la palabra “utilizar” se usa de forma inconveniente, así Briceño Ruiz sostiene que tal palabra se traduce en la idea de usar con beneficio, por lo cual se entendería que la relación laboral es solamente el aspecto económico directo reportado, interpretación que no puede aceptarse como regla de tal relación. Por ello y considerando al patrón como el beneficiario de los servicios desempeñados por el trabajador, el autor en cita propone la siguiente definición: “Patrón es

²⁵ Cfr. Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. P. 80

la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.”²⁶

El también doctor en derecho, Mario de la Cueva aporta su punto de vista, sobre lo que debe de entenderse por el término patrón. De la cueva se refiere a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que como ya vimos, se establecía que patrón es la persona física o jurídica que empleaba los servicios de otra en virtud de un contrato de trabajo, a diferencia de la Ley laboral de 1970, cuyo texto se basa en la tesis de que una vez que se comprueba la prestación de un trabajo subordinado, se debe aplicar de manera automática a la ley del trabajo, en tanto que la ley de 1931 tenía un carácter contractualista al revestir de importancia la existencia de la previa celebración de un contrato de trabajo.²⁷

Otra opinión la escuchamos del tratadista Euquerio Guerrero, quien de la misma manera que los autores en que nos hemos venido apoyando, le dedica un espacio en su obra escrita al término patrón, también él sigue la tendencia de los tratadistas ya citados pues se basa para hacerlo en lo considerado al respecto en la legislación laboral. El profesor Guerrero se apoya en el texto del artículo 8º de dicho ordenamiento, para que a partir de la definición del trabajador, deducir la de patrón, pues como lo establece el precepto antes citado, es necesaria la existencia de un trabajo personal subordinado.

Esta definición era errónea, pues como ya lo hemos visto, no es requisito indispensable la existencia previa de un contrato de trabajo, para la existencia de la relación de trabajo, pues actualmente y en términos

²⁶ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. P. 155

²⁷ Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. P.159

de lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley laboral vigente se presume la existencia del contrato entre el que presenta un trabajo personal y el que lo recibe, imputándose la falta del mismo al patrón.

La ley acepta, como ya lo hemos comentado, al patrón como una persona moral, y que puede ser una sociedad mercantil o también una de carácter civil, lo que no sucede con el trabajador, quien de manera invariable debe ser una persona física.

Del actual concepto legal de patrón se desprenden dos elementos: Uno, que consiste en que el patrón es una persona, sea esta física o moral. El otro se refiere a que el patrón es quien recibe los beneficios del servicio prestado por el trabajador.

Para el Profesor Sánchez Alvarado patrón es: "La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."²⁸

La definición antes citada ha sido criticada por otros tratadistas al considerar que el autor mencionado da a entender que pueden existir servicios únicamente materiales o exclusivamente intelectuales, y sin embargo en todo trabajo están presentes el aspecto material y el intelectual en diversa medida.

Cabe mencionar que el citado autor es de los pocos tratadistas que ofrecen una definición de patrón, puesto que la mayoría de ellos se

²⁸ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967. p. 299.

remiten a lo establecido por nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, cuyo texto ya hemos revisado con antelación.

La actual definición de patrón que establece la Ley Federal del Trabajo difiere substancialmente de la que se incluía en la original ley laboral de 1931, pues en esta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, además esta tenía una tendencia contractualista ya que se establecía en su artículo 4o. que: *“Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”*²⁹

Observamos que anteriormente, la ley de 1931 consideraba erróneamente al patrón, pues con tal concepto, hoy día nadie sería considerado patrón, por el solo hecho de la falta de un contrato de trabajo, lo cual iría indiscutiblemente en perjuicio de la clase trabajadora.

Tal y como lo vimos al referimos al trabajador, en esta ocasión, al ocuparnos del otro elemento de la relación laboral que es el patrón, también observamos que los autores al cuando se refieren al patrón, lo hacen partiendo de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 10, señala lo siguiente:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón lo será también de estos.”

²⁹ Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 229

Como podemos observar la anterior definición de patrón señalaba como requisito indispensable la existencia de un contrato de trabajo, por ello el comentario de que tenía un enfoque contractualista, lo cual resultaba injusto para el trabajador dado que si el patrón no le otorgaba un contrato de trabajo éste no tenía tal carácter. Por el contrario nuestra actual definición resulta más idónea y protege mejor los intereses de la clase trabajadora al no exigir la existencia de un contrato.

Del actual concepto legal de patrón podemos desprender dos elementos: El primero que el patrón debe de ser una persona, sea física o moral. El segundo que el patrón es quien recibe los beneficios del servicio prestado por el trabajador.

Patrón sustituto. Se dan casos en los cuales se transmite la propiedad de una empresa o un establecimiento a otra persona, por lo cual ésta adquiere la calidad de nuevo patrón y es el responsable de los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo.

El doctor Dávalos opina que “La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.”³⁰

Esta situación la prevé el artículo 41 en su párrafo primero de nuestra Ley Federal del Trabajo al establecer: *“La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento. El patrón*

³⁰ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 101.

substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.”

La disposición legal antes transcrita tiene por finalidad la protección de los trabajadores, de los posibles fraudes que pudieran cometer los patrones en su perjuicio, a este respecto el doctor Dávalos expresa: *“La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.”*³¹

El autor de referencia señala que la sustitución de patrón no tiene porque afectar la situación de los trabajadores, porque éstos están relacionados con la fuente de trabajo, y el nuevo patrón tiene que ser solidariamente responsable con el patrón anterior, ya que en caso contrario se afectaría el principio de estabilidad en el empleo, a la cual tiene derecho el trabajador y éste se encontraría sin ninguna protección legal, cada vez que la empresa o establecimiento cambiara de propietario.

En algunas ocasiones los patrones tienen representantes; estos son definidos por el artículo 11 de nuestra Ley Federal del Trabajo el cual dispone: *“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o*

³¹ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. P. 102.

establecimiento serán considerados representantes de patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Esta disposición tiene por finalidad evitar que el patrón desconozca actos que realizan sus representantes argumentando que dichos actos carecen de validez, para Néstor de Buen el simple nombramiento genera una especie de mandato legal, suficiente para obligar a la empresa por sus actos.³² Es decir para el autor en cita el nombramiento automáticamente surte efectos de obligatoriedad para la empresa.

El intermediario. Esta es una figura que se relaciona con el concepto de patrón, dado que el mismo artículo 12 define al intermediario como: “La persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

A este respecto el maestro Cavazos Flores opina que: “La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes.”³³

Desde el punto de vista del autor de referencia, la figura del intermediario se encuentra en extinción dado que generalmente los trabajadores optan por demandar al patrón por la insolvencia del

³² Cfr. De Buen L., Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentada. Tomo II. Porrúa. México. 2002. P. 6.

³³ Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. P. 81.

intermediario, por lo cual ya no le reporta ningún beneficio al patrón dado que sigue teniendo los mismos problemas legales.

El doctor Dávalos nos ilustra al respecto, cuando nos explica que la intermediación surge antes de la constitución de la relación de trabajo, y se refiere a que una persona acuerda con otra u otras para que trabajen en determinada empresa o establecimiento, o sea el intermediario no recibe directamente los servicios de las personas que ha contratado, sino que su función es la de un gestor.³⁴

1.4 La subordinación como elemento de la Relación de Trabajo

La subordinación como elemento de la relación de trabajo. Tomando como referencia lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos: 8º, que dice “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal **subordinado** “; y 20, que establece lo siguiente: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal **subordinado** a una persona mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal **subordinado**, mediante el pago de un salario.” Podemos apreciar del texto de estos artículos, que ley laboral de manera clara y expresa hace referencia a la subordinación como un elemento integrante de la relación de trabajo.

Por otro lado, en el Diccionario Jurídico Mexicano encontramos el concepto etimológico y genérico del término subordinación, así vemos

³⁴ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Ob. Cit. p. 100

Por otro lado, en el Diccionario Jurídico Mexicano encontramos el concepto etimológico y genérico del término subordinación, así vemos que dicha palabra procede del "...latín subordinatio-onis, acción de subordinar de sub: bajo, y ordinario, avi, atum, are: ordenar, disponer...que es o significa...la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa, etc..."³⁵

En apoyo a lo anteriormente señalado, y en la misma obra consultada se señala que "La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral..."³⁶

Ahora bien, sucede que la dependencia desde el punto de vista técnico, ocurre cuando una persona (trabajador), se obliga a prestar un trabajo a otra (patrón), poniendo a disposición de esta su fuerza de trabajo si dicho poder de disposición existe a favor de un tercero, es decir de un empresario, entonces el trabajo realizado tendrá el carácter de subordinado.

De la misma manera la subordinación no es el conjunto de derechos del patrón sobre el trabajador, sino muy por el contrario el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa de una serie de relaciones jurídicas que se traducen en la facultad del patrón de imponer su propia voluntad, dicho de otro modo, un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.³⁷

³⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. (p-z) Ob. Cit. p. 3001

³⁶ ibidem pp 3002-3003

³⁷ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano (p-z) Ob. Cit. P. 3002

Luego entonces la subordinación es el elemento sin el cual no podríamos hablar de una relación de trabajo, y por supuesto aquella es el elemento que diferencia a esta relación de cualquier otra, llámese mercantil, civil, etcétera.

Tal característica es sin duda la más importante, debido a que efectivamente un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de carácter laboral o de trabajo, tal es el caso de la persona que le vende a otra cierta clase de productos para su comercialización.

La ley laboral de 1931, hacía referencia prácticamente de dos conceptos: el de dirección y el de dependencia, lo cual desde luego se prestó a que los estudiosos del derecho especularan acerca de que la dirección se refería a la potestad del patrón para ordenar cómo debería hacerse o realizarse el trabajo; la dependencia tenía un sentido netamente económico, puesto que el trabajador, a través del salario dependía de su patrón. Los razonamientos descritos anteriormente no eran correctos, pues un individuo podía prestar servicios a varios patrones y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos, tampoco podía hablarse de dirección, ya que el patrón no es un maestro, y lo único que se necesita, es que el trabajador quede sujeto a su autoridad.³⁸

Como podemos advertir de lo expuesto con anterioridad, la subordinación es sin duda alguna un elemento por demás importante en la relación de trabajo. Por tanto podemos concluir que la subordinación implica un poder de mando del patrón al trabajador y este por su parte debe de

³⁸ Cfr. Orígenes y Repercusiones de la Primer Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 298

obedecer, siempre y cuando se refiera a las labores para las que fue; lo cual se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 el cual establece las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón y en su fracción XI prevé: "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado."

Esta fracción en su última parte protege al trabajador dado que si bien es cierto que éste tiene el deber de obediencia únicamente lo será por lo que respecta a las labores para las que fue contratado; para de esta manera evitar los abusos de la clase patronal.

De igual forma la Suprema corte de Justicia de la Nación ha establecido el concepto de subordinación que a continuación se transcribe:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.

JURISPRUDENCIA

4ta. Sala - 7ma. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 151-156 Quinta Parte Página: 228

"Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

Descripción de Precedentes:

Volúmenes 121-126, p. 87. Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 2 de marzo de 1969. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 103-108, p. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 121-126, p. 87. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 121-126, p. 87. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 127-132, p. 73. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.³⁹

Aún cuando la subordinación implica un poder de mando del patrón y un correlativo de obediencia por parte del trabajador; dicho concepto no implica que necesariamente el trabajador en el desempeño de su trabajo deba estar consultando en todo momento las instrucciones del patrón porque se presentan algunos casos en los cuales por la naturaleza de las labores el trabajador es especialista y conocedor de ellas, y no por ello no hay subordinación.

1.5 La estabilidad en el trabajo

En primer término tenemos que la relación de trabajo es de tracto sucesivo, es decir esta no se consume con la ejecución de un solo

³⁹ Texto íntegro emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acervo Jurídico 2000.

acto, sino que por el contrario, perdura en el transcurso del tiempo mediante la realización de múltiples, repetidos y variados actos laborales. Es como ya lo dijimos, un vínculo jurídico que liga prolongadamente al trabajador con el patrón.

Para designar esta prolongación de la relación de trabajo se han usado un sinnúmero de vocablos, entre los que destacan, y que aparte son los más conocidos, como los de continuación y estabilidad.

Nosotros hemos escogido el de estabilidad, porque consideramos que este designa con mayor propiedad y nitidez la figura jurídica del tema que venimos tratando en este apartado, ello en atención a que creemos que dicho vocablo hace alusión a lo que dura, se prolonga o se mantiene en el transcurso del tiempo; podemos agregar a esto el que los tratadistas al igual que la Jurisprudencia de nuestro país, usan el término estabilidad de forma uniforme.

Sintetizando, podemos afirmar que por su connotación y por su uso, el nombre más adecuado para designar la figura tratada, es el de estabilidad y que su significado es el de duración, prolongación o mantenimiento de la relación de trabajo, en el tiempo, basado prácticamente en dos aspectos principales, que son el deseo de permanencia y la existencia de razón o causa para extinguir la relación de trabajo.

Es fácil concluir, por lo que hasta ahora hemos planteado, que la estabilidad es uno de los aspectos de estudio de la relación de trabajo, visto desde el punto de vista de su duración, al cual se le considera como un lapso de tiempo de continuidad.

Algunos tratadistas, en su obra escrita abordan lo relativo a la estabilidad en el trabajo, por eso en este espacio veremos lo que opinan algunos de ellos al respecto.

En primer lugar tenemos al profesor Roberto Muñoz Ramón, quien dice que: “La doctrina de los autores nacionales ha proclamado que México es el precursor mundial de la regla de estabilidad en el trabajo y que esta constituye la columna vertebral de nuestra legislación vigente-”⁴⁰

Para Don Mario de la Cueva el Derecho Mexicano del Trabajo es la primera legislación de Europa y América que procura reformar íntegramente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo, razón por la cual la fracción XXII del artículo 123 que consagra la estabilidad de los trabajadores en su empleo, es un ejemplo para el mundo.⁴¹ La regla de la estabilidad nació en Querétaro en 1917, sin que pueda precisarse quien fue su autor, con la idea de dar seguridad a la vida obrera; la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una idea de las manifestaciones más cristalina de justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo, son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el nuevo derecho del Trabajo.

A su vez el profesor Euquerio Guerrero nos proporciona su punto de vista acerca de la estabilidad en el trabajo, por eso el dice que “En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera

⁴⁰ Muñoz, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones. Editorial Porrúa. México. 1983, P. 279

⁴¹ Cfr. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. P. 219-220

separársele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además desnaturalizaría la relación de trabajo.”⁴²

Retomando lo dicho con anterioridad, una vez más sostenemos, que en la relación laboral lo que importa es la prestación del servicio, exista o no contrato de trabajo, exponiendo que la relación de trabajo y el contrato causan los mismos efectos. Estos efectos de que hablamos son principalmente, por lo que respecta al patrón, el obtener la fuerza de trabajo, y por su parte para el trabajador, la remuneración o pago del salario, unidos ambos por el vínculo de la subordinación.

Al hablar de la duración de las relaciones de trabajo, se habla siempre de la estabilidad en el empleo, es decir, dicho principio radica en el derecho del trabajador a permanecer en su empleo, siempre y cuando el trabajo que desempeñe sea necesario y que además el trabajador no haya dado motivo suficiente, para su separación por parte del patrón, es decir que no incurra en alguna causal de rescisión.

Para el principio de la estabilidad en el empleo, que como ya hemos expresado es el derecho del trabajador a permanecer en el empleo y a tener prácticamente asegurado un salario, existen algunos obstáculos, a los que el tratadista Ramírez Fonseca denomina como excepciones al principio de estabilidad, al decir que “Son aquellas que van a surgir como causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo.”⁴³

⁴² Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 111

⁴³ Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Segunda Publicación Administrativas y Contables. México. 1979. p. 17

Es necesario, para un mejor entendimiento del tema que ahora sigue ocupando nuestra atención, que nos dediquemos a dilucidar lo que se entiende por el término rescisión, para lo cual es necesario que como hasta ahora lo hemos vendido haciendo, nos apoyemos para tal fin en el punto de vista de algunos tratadistas de la materia laboral, así como lo que se establece al respecto en algunos diccionarios, obras que han sido de gran ayuda para el fin que nos hemos propuesto.

1.6 Concepto de rescisión

En el diccionario para juristas, se establece que rescisión es el "Acto por el cual se rompe un vínculo jurídico válidamente contraído entre un patrón y un trabajador..."⁴⁴

En relación al mismo tema, en el Diccionario Jurídico Mexicano se considera a la rescisión como la "... disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro." ⁴⁵

Es necesario señalar, que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo, sino de la relación que, conforme a nuestro ordenamiento laboral aún vigente, deviene de la prestación de los servicios desprendiéndose en su caso del acto de origen.

⁴⁴ Diccionario para Juristas. Palomar de Miguel, Juan. Tomo II (J-Z). Editorial Porrúa. México. 2000. P. 1371

⁴⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. (p-z) Ob. Cit. P. 2815

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.

Ya en el sistema de la original Ley Federal del Trabajo de 1931, se clasificaron las causales de disolución en causas de rescisión por una parte y causas de terminación por otra (subsistente en nuestros días). En tanto que éstas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquélla se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que esta deriva de una imposibilidad superveniente.

Un buen sector de la doctrina estima que como reminiscencia civilista, nuestra actual Ley laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del derecho del trabajo. En efecto más que de rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe hablarse de despido, entendiéndose por este a la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente, en vez de rescisión del contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del derecho del trabajo, entendido como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral, culposo y grave por parte del patrón.

La facultad potestativa de la rescisión, señala De la Cueva, está condicionada por diversos supuestos, como podremos verlo a continuación.

En primer lugar que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que impliquen el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación jurídica de empleo. Que dicho incumplimiento de la acción u omisión resulte grave, descartándose por inferencias de la Ley, la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias, tal y como lo dispone la fracción XV del artículo 47 de la ley laboral. Que se trate de un acto intencional culpable, que pudo haberse evitado.

Si en mérito al principio de la libertad del trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón solo puede rescindirlo en los casos y términos establecidos ex profeso en el ordenamiento laboral, concretamente en el artículo 47; cabe observar al efecto que sin perjuicio del estudio pormenorizado del despido y de la separación en sus voces respectivas para la determinación de las llamadas causales de rescisión, el legislador adopta el siguiente sistema:

Establece primero, en forma limitativa, las principales causas, respectivamente de despido y de separación incluyendo al final de la enumeración, la posibilidad de que la Junta de Conciliación y arbitraje determine de igual gravedad a su criterio, las causas análogas, utilizando incluso el mismo texto, después de haber hecho una enumeración de las causas de rescisión, tanto en el artículo 47, en donde se incluyen las causas imputables al trabajador, y en el artículo 51 en donde figura un listado de causas imputables al patrón, texto que a la letra dice: "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

1.6.1 Sin responsabilidad para el patrón

A la ruptura de las relaciones de trabajo entre el trabajador y el patrón, como ya hemos mencionado se le conoce, y así lo contempla la ley laboral, como rescisión de las relaciones de trabajo, situación que está contemplada en la propia ley y que a la fecha se encuentra todavía en vigor, misma que en su artículo 46 señala: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.”

De acuerdo con este artículo los dos sujetos de la relación laboral tienen la facultad de disolver la relación de trabajo, apoyándose en una causa justificada, y es en la misma legislación del trabajo donde encontramos el complemento a lo dispuesto en el artículo 46; así el artículo 47 se encarga de reglamentar los casos en que la rescisión en comento se puede llevar a cabo por parte del patrón por causas imputables al trabajador, y que es el caso que ahora nos ocupa.

Ahora bien, se dice que la rescisión de la relación laboral es un acto potestativo, unilateral y formal, esto último con respecto al patrón. Es potestativo porque una vez que se presenta la causa de rescisión incluida en la ley laboral, el sujeto facultado, en este caso el patrón, puede o no ejercer su derecho de despedir al trabajador, por haber incurrido este en alguna de las causales previstas y sancionadas por la misma ley. Es unilateral, toda vez que este es un acto que no necesita del consentimiento de la otra parte para ejecutarlo, pues una vez reunidas las condiciones exigidas por la ley como integrantes de la causal, el patrón puede despedir al trabajador. También se dice que es un acto formal, pues el patrón al despedir a un trabajador, debe darle aviso de ello cumpliendo con las

formalidades, so pena de sufrir las consecuencias jurídicas que establece al respecto el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, contempla los supuestos por los cuales se podrá rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, debido a que este es el tema del apartado que venimos tratando, consideramos necesario transcribir dicho artículo.

“ARTICULO 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 deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”

Como se puede observar esta causal tiene que ver con el elemento engaño, mismo que se realiza cuando el trabajador presenta documentos en los que se le atribuyen cualidades, de las cuales en realidad carece.

“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.”

Esta causal contiene varios supuestos, los cuales tendrían que probarse ante la autoridad laboral correspondiente, lo mismo que dichas hipótesis se realizaron durante la jornada de labores del trabajador. A su vez esta causal de rescisión tiene íntima relación con lo contemplado en el artículo 134 del mismo ordenamiento legal, el cual en su fracción VII, señala como obligación del trabajador el “Observar buenas costumbres durante su servicio.”

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

Esta fracción reproduce como causa, de despido, las conductas contempladas en la fracción que antecede, es decir el trabajador se conduzca durante la jornada de labores con faltas de probidad u honradez hacia sus compañeros, cometa actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de ellos, además agrega esta fracción III, que se altere 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, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”

En esta fracción, una vez más se reproduce esencialmente lo establecido en la fracción II, es decir que el trabajador se conduzca con faltas de probidad u honradez, ejerza actos de violencia, amague o injurie o mal trate a su patrón o a sus familiares o al personal directivo o

administrativo de la empresa o establecimiento en que preste sus servicios. Únicamente señala como condición el que dichas conductas se realicen fuera del servicio y que impliquen gravedad y que además como resultado de tal conducta se haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

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

Encontramos que en esta fracción la ley castiga la conducta maliciosa e intencional del trabajador, con la cual pretende causar daños o pérdidas al patrón, observamos que el término perjuicio esta asociado en su termino gramatical y no técnico jurídico; además dicha conducta ha de dirigirse hacia los bienes materiales del patrón relacionados con el trabajo, sean estos muebles o inmuebles, igualmente como condición de esta causal los perjuicios sean causados en forma intencional y durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, el elemento intencional es de carácter subjetivo, no obstante habrá de probarse ello, así como que se realice en el tiempo indicado en la causal.

“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;”

De nueva cuenta esta causal reproduce lo establecido por su antecesora, o sea que el trabajador cause un daño o menoscabo material en los bienes del patrón relacionados con el trabajo, ya sea que se trate de bienes muebles e inmuebles, y para que opere la causal, es necesario que

los daños sean graves y producidos por la negligencia del trabajador, es decir por descuido, falta de aplicación. La valoración de la gravedad del perjuicio, así como que esta tuvo como causa única la negligencia del trabajador, corresponde a la autoridad laboral y su comprobación a quien alegue esta causa.

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

En esta fracción podemos ver que no se exige un resultado concreto de la conducta del trabajador, pero solo basta que este a través de una acción u omisión imprudente o por descuido, ponga en riesgo la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentren en el para que proceda la rescisión, debiendo probarse en este caso la conducta imprudente o descuidada del trabajador, lo mismo que el peligro en que se puso la seguridad del establecimiento o de las personas que se encontraban en el al momento de realizarse esta.

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

Podemos observar que esta causal involucra el concepto de moral, el cual de acuerdo con el diccionario de la lengua española significa que se tiene buenas costumbres.

Creemos que el legislador tomó el concepto de moral en este sentido, es decir que el comportamiento del trabajador durante el desempeño de sus labores deberá ser observando buenas costumbres,

incluyendo en él al aspecto de la sexualidad. Si el patrón invoca como causal de rescisión que el trabajador haya incurrido en actos inmorales, tendrá la obligación de probar la comisión de tales actos, los que además deberán de haberse cometido en el centro de trabajo.

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

En esta ocasión, se trata de la revelación de secretos sobre la manufacturación de productos, su fabricación, así como de cualquier técnica o materia prima requerida para la realización de las labores de una empresa, situación que traiga como resultado perjuicios para la negociación, y por consiguiente esto será motivo suficiente para que el trabajador sea despedido; lo anterior tiene justificación, toda vez que el trabajador debe conducirse con lealtad hacia el patrón, pues con motivo de las labores desempeñadas el trabajador tiene encomendada la elaboración de ciertos productos, y por ello él llega a conocer de ciertos secretos sobre su fabricación de estos. Además la revelación de tales secretos por parte del trabajador constituye una falta de cumplimiento a lo contemplado en la fracción XIII del artículo 134, mismo que establece lo siguiente:

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”

En razón de lo anterior, el que el trabajador deba guardar los secretos a que tiene acceso, independientemente de la naturaleza de las labores que desempeñe el trabajador, es una obligación incluida en la misma Ley Federal del trabajo, cuya inobservancia trae como consecuencia que el patrón pueda despedirlo justificadamente, en razón de que esta revelación, acarree como consecuencia perjuicios para la empresa en cuestión.

“IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;”

Esta causal de despido se basa en la falta de asistencia del trabajador, consistente en más de tres días a sus labores dentro de un lapso de treinta días, debido a esto dicha causal se configura al cuarto día de inasistencia, sin que sea necesario que tal período coincida con el mes de calendario, empezándose a contabilizar el período a que se ha hecho alusión desde que se produce la primera falta, tampoco siendo necesario que las faltas sean consecutivas, o sea pueden ser discontinuas. Otro requisito consiste en que las faltas se produzcan sin que medie permiso del patrón, (sin que en la ley se establezca si el permiso debe ser en forma oral o escrita), o bien que se falte sin causa justificada.

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

Considerando que la subordinación es una característica esencial de la relación de trabajo, el incumplimiento injustificado del trabajador a una orden relacionada con las labores desempeñadas en el centro de trabajo, ya sea que dicha orden provenga del patrón, o bien de

sus representantes, es motivo más que suficiente de rescisión justificada, o sin responsabilidad para el patrón; pues la desobediencia constituye también una violación a las obligaciones señaladas en la fracción III del artículo 134 de la misma ley laboral, en donde se establece que es obligación de los trabajadores: "III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;"

Para que la desobediencia a que se refiere esta fracción constituya causal de rescisión, debe de producirse dentro de la jornada de trabajo, asimismo la orden dada al trabajador debe tener relación con las funciones desempeñadas por el trabajador, las cuales deben de estar, previamente establecidas en el contrato de trabajo, con el fin de evitar malas interpretaciones.

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

Siendo de primordial interés, tanto para el patrón como para el propio trabajador, inclusive la misma sociedad, el prevenir dentro de los límites de lo posible, los accidentes y enfermedades de trabajo, que tantos daños causan a los trabajadores, es por ello que la causal en estudio tiene plena justificación, ya que la inobservancia de tales medidas, de carácter obligatorio, puede traer como resultado, eventos de graves consecuencias. Correlativamente con la existencia de disposiciones que contienen obligaciones para los trabajadores, también existe lo relacionado con las obligaciones de los patrones, así las fracciones XVI y XVII del artículo 132, establece que son obligaciones de los patrones: "XVI. Instalar, de acuerdo

con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;"

En esta causal, observamos que es de gran importancia la observancia de las medidas que la propia ley o que observen los patrones, con el fin de evitar accidentes y enfermedades, ello con la finalidad de disminuir los riesgos y la insalubridad en los centros de trabajo. En su caso el patrón deberá probar que efectivamente el trabajador hizo caso omiso de las medidas adoptadas y estipuladas en el lugar en donde se desempeñan las labores.

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

El estado de inconsciencia que provoca en el individuo la ingesta de alcohol o de alguna droga, lo pone en una situación de peligro tanto para él mismo, como para las demás personas que se encuentran en el establecimiento en que se desempeña el trabajo, por ello esta causal persigue la seguridad integridad y la vida de las personas, sancionando aquellas conductas contrarias a lo establecido en la ley. En esta fracción se contempla una excepción, y es el caso en que el trabajador por prescripción médica tenga la necesidad de ingerir medicamentos que pueden llegar a alterar sus facultades, en este caso se encuentra en la situación de hacer del conocimiento del patrón de tal circunstancia, antes de dar inicio a sus labores. Por nuestra parte nosotros creemos que esto último no disminuye la posibilidad de riesgo.

En relación al estado de embriaguez, es necesario que el patrón pruebe debidamente esta causal, pues el simple aliento alcohólico no debe equipararse al estado de ebriedad, debiendo valorar la autoridad laboral la veracidad del testimonio, acerca de que el trabajador se presentó a laborar en estado de ebriedad.

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

En esta causal, estamos ante el caso de la privación de la libertad corporal del trabajador, la cual lógicamente le impediría el cumplimiento de su relación de trabajo. La sentencia ejecutoriada que se hace referencia es aquella que ha quedado firme, ya sea porque esta no fue impugnada en tiempo o bien porque haya sido pronunciada en última instancia por parte de los Tribunales Colegiados de Circuito o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

Consideramos que con lo redactado en esta fracción, se amplían las posibilidades de poder despedir al trabajador sin responsabilidad por parte del patrón; dicha fracción debería de derogarse pues con lo contemplado en las catorce fracciones anteriores, se incluyen todas las situaciones imaginables y con la existencia de esta última fracción, se da lugar a que el patrón invoque alguna causa que él considere semejante, y que a su juicio sea suficiente para rescindir la relación de trabajo.

1.6.2 Sin responsabilidad para el trabajador

Como ya lo mencionamos anteriormente, la facultad para disolver la relación de trabajo, por causa justificada y sin responsabilidad alguna, misma facultad que se encuentra plasmada en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, se concede tanto al patrón como al trabajador. En esta ocasión nos dedicaremos a analizar las causales de rescisión imputables al patrón y que están incluidas en el artículo 51 del propio ordenamiento legal, en el cual nos hemos venido apoyando.

“ARTICULO 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de

rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;”

De la lectura de esta fracción se puede deducir que esta causal tiene también que ver con el elemento engaño, el cual se encontró en la primera fracción del artículo 47, mismo engaño que se realiza cuando el patrón le ofrece un trabajo bajo ciertas condiciones, y que cuando este ya se está realizando resulta que son otras las condiciones bajo las cuales se realiza dicho trabajo, entonces el trabajador, estará en posibilidad de desligarse de la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad alguna, siendo como ya se dijo anteriormente un acto potestativo del trabajador el hacerlo o no.

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

Encontramos que esta causal al igual a la que se incluye en la fracción II del artículo 47, contiene varios supuestos, los cuales igualmente tendrían que probarse ante la autoridad laboral correspondiente, lo mismo que dichas hipótesis se realizaron durante la jornada de labores del trabajador. A su vez esta causal de rescisión también tiene estrecha relación con lo establecido en el artículo 132 de la misma ley laboral, mismo artículo que en su fracción VI, incluye como obligación del patrón la de “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra durante su servicio.”

La condición que existe en esta causal es que dichas conductas se lleven a cabo dentro de las horas de trabajo, para que pueda actualizarse la hipótesis prevista en dicha fracción y convertirse así en causal de rescisión.

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

En la fracción en comento se establece que la comisión de las conductas ahí contempladas, sean cometidas fuera del horario de labores, o sea en cualquier tiempo y en cualquier lugar. Creemos que aquí, al hablarse de trabajadores se está haciendo referencia al personal administrativo y directivo de la empresa o negociación.

“IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;”

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 incluye como elementos esenciales de la relación de trabajo, la prestación de un trabajo subordinado a una persona y el pago de un salario; luego entonces al existir una relación de trabajo, y se está prestando un trabajo de forma personal y subordinada, es decir bajo las ordenes del patrón o de su representante, entonces la principal obligación del patrón será la de pagarle su correspondiente salario al trabajador, en razón de ello se entiende que dicho pago ha de hacerse en forma íntegra, sin detrimento de los descuentos establecidos en la propia ley. Tenemos que la obligación de pagar el salario, se deriva también de la fracción II del artículo 132 de la ley laboral, mismo que a la letra dice: “Son obligaciones de los patrones: II.

Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.”

“V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;”

En los contratos de trabajo se estipula el tiempo y el lugar de pago, siendo este un requisito de acuerdo con el artículo 25 del ordenamiento laboral, que establece los requisitos que debe incluir el contrato de trabajo. Guarda estrecha relación con lo que venimos tratando el texto del artículo 5º de la ley laboral, en donde se señala que las disposiciones de la ley son de orden público, y que por eso no debe producir efecto legal alguno, no será esto impedimento el que el trabajador goce y ejercite sus derechos, que en forma oral o escrita se estipule y que establezca un plazo mayor de una semana para el pago del salario a los obreros (fracción VII).

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

Aquí el término perjuicio deberá entenderse como el daño o menoscabo material de los instrumentos propios de la actividad desempeñada con motivo del trabajo y que este utiliza para el desarrollo de sus labores, así el daño sufrido por los instrumentos no es el que corresponde al desgaste natural debido a su uso, sino que este se debe a la manipulación deliberada y encaminada a causar un daño en ellos por parte del patrón, impidiendo con ello el cabal desempeño del trabajo contratado; ante esta situación el trabajador podrá por esta causa, retirarse en forma justificada del empleo.

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

La razón de la existencia de esta causal, la encontramos en que con ella se procura proteger la salud, la integridad corporal y sobre todo la vida de los trabajadores, que consideramos es de gran importancia, y cuando el patrón no cumple con las condiciones establecidas en la ley, el trabajador se encuentra en posibilidad de dar por rescindida la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte; por supuesto que el trabajador debe de probar fehacientemente ante la autoridad laboral que ello ha ocurrido.

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

Lo establecido en esta fracción tiene similitud con lo contemplado en la fracción anterior, ya que en ambos casos se esta hablando de la seguridad del establecimiento o negociación y consecuentemente de las personas que laboran y naturalmente se encuentran dentro de el, y que se ponen en peligro por no acatar las disposiciones legales relativas a la higiene y seguridad.

“IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejante, en lo que al trabajo se refiere.”

Como podemos advertir la redacción de esta fracción es idéntica a la fracción XV del artículo 47 de la misma ley. Igualmente Creemos que dicha fracción debería de derogarse pues con lo contemplado en las ocho fracciones anteriores, se incluyen todas las situaciones que se puedan imaginar y ocurrir, y con la existencia de esta última fracción, se daría pie a que el trabajador invoque alguna causa que él considere semejante, y que a su juicio sea bastante para rescindir la relación de trabajo.

CAPITULO II EL DERECHO PROCESAL LABORAL

El Derecho Procesal Laboral es otro concepto de importancia para la finalidad que nos hemos propuesto, por ello es necesario que antes de dar comienzo al análisis del dicho término, mejor conocido dentro de la doctrina como Derecho Procesal del Trabajo, hagamos un desglose de las palabras que componen a dicho concepto; en primer término encontramos que la palabra derecho tiene dos principales acepciones.

Por ello es preciso decir que “En su sentido fundamental, la palabra derecho designa una facultad reconocida a una persona por la ley, y que le permite realizar determinados actos.” Continuando con este examen tenemos que “En otro sentido designa el conjunto de leyes; es decir, las reglas jurídicas aplicables a los actos humanos.”⁴⁶

Visto lo anterior, podemos decir que el término derecho se emplea en dos sentidos, en el primer caso se habla de un derecho subjetivo y en el segundo, de un derecho objetivo.

2.1 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo

Iniciaremos con la definición que de éste término se incluye en el Diccionario Jurídico Mexicano, luego entonces el Derecho Procesal es: “Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos

⁴⁶ Planiol, Marcel y Georges Ripert. Derecho Civil. Traducción de Leonel Pereznieta Castro. Biblioteca Clásicos del Derecho. Volumen 8. Editorial Harla. México 1997.p. 1

procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo." ⁴⁷

El derecho procesal es entonces, el conjunto de normas que regulan el proceso y por ello se le puede concebir como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado.

Así arribamos al concepto de Derecho Procesal Laboral o del Trabajo, tomando en consideración que esta es una nueva rama de la ciencia jurídica, cuya finalidad es la reglamentación de toda la secuela del proceso, a través de la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en el ordenamiento laboral.

Las normas en el proceso laboral son creadas para aplicarse de manera exclusiva a aquellas personas que se encuentran vinculadas por una relación de trabajo, normas que se encargan de regir la actividad jurisdiccional y la de los particulares, cuyos intereses son opuestos o contrarios.

Tomando en cuenta que la esencia del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que les son comunes y por lo tanto aplicables a todas las ramas del derecho.

⁴⁷ Diccionario Jurídico Mexicano, (d-h). Ob. Cit. p. 1054

En virtud de lo antes expuesto, consideramos que es así como nace a la vida jurídica una nueva rama del derecho, a la que se le denominó Derecho Procesal, para destacar su carácter científico y de la cual se derivó el Derecho Procesal del Trabajo, como aquella rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina, como ya lo hemos sostenido aquí, la actividad de la autoridad y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia laboral.

Diversos autores de la materia procesal laboral exteriorizan su opinión sobre el término Derecho Procesal Laboral, tal y como lo podremos constatar a continuación.

En primer lugar encontramos la opinión del doctor en derecho Alberto Trueba, para este tratadista el Derecho Procesal del Trabajo es el: "Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e inter patronales."⁴⁸

El Derecho Procesal Laboral es, ciertamente un conjunto de normas reguladoras del proceso de trabajo. No pertenece ni menos es un apéndice del derecho laboral sustantivo. Tampoco es autónomo, aunque sus características en parte son esenciales y difieren, por lo mismo, de las restantes áreas procesales, particularmente de la catalogada de civil.

⁴⁸ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1982. p. 74

El Derecho Procesal del Trabajo "...es la rama de la ciencia jurídica que comprende y estudia la esencia, desarrollo y efectos del cúmulo de relaciones adjetivas conformadoras del proceso del trabajo."⁴⁹

2.2 Principios procesales

El procedimiento laboral de nuestro país, en términos generales es considerado como un derecho social de clase, ello a partir de la reforma de 1980, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación,⁵⁰ y que de acuerdo con lo dispuesto en su artículo primero transitorio, entró en vigor el día primero de mayo del mismo año. Podemos afirmar que el Derecho del Trabajo en México es de naturaleza social y su génesis lo constituye el artículo 123 de nuestra Constitución Federal, y que fue impuesto por y para los trabajadores

En la Declaración de Derechos Sociales se establece los principios fundamentales que deben regir las relaciones laborales; dichos principios son de observancia obligatoria y de su cabal y estricta observancia debe encargarse el Estado Mexicano, con el compromiso de proteger a la clase trabajadora, ello en razón de su condición cultural, económica y social de desigualdad ante los patrones.

Por lo que respecta al Derecho Procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 no reflejaron la mística clasista y social que pretendió imprimirle la representación obrera, ya que estas mantuvieron al procedimiento alejado de la justicia social que enarbolaba las

⁴⁹ Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1990. p.

31

⁵⁰ Publicado el día viernes 4 de enero de 1980, Segunda sección. Pp. 1-24

reivindicaciones proletarias de esos tiempos. Por el contrario el proceso se caracterizaba por la desigualdad formal de las partes en el proceso.

Por si lo anterior fuera poco, el procedimiento se hallaba plagado de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, pues mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más benéfico para el patrón y obviamente en perjuicio del trabajador, pues por lo tardado del juicio laboral provocaba que la clase obrera optara por renunciar a continuar, ya que el necesitaba de un ingreso para mantener a su familia y lo lento del procedimiento le obligaba a buscar una actividad remunerada, con lo cual ya no podía asistir a las audiencias, para beneplácito del patrón.

Creemos que para fortuna del trabajador, el legislador se dio cuenta que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto en lo individual como en lo colectivo, sino que era eminentemente indispensable, que sobre todo, se estableciera una infraestructura procesal que de verdad hiciera factible la defensa, durante el juicio, de tales prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todas esas deficiencias, se reestructuró el procedimiento laboral, dando paso a la reforma de 1980, que fue el establecimiento, como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, a través de la regulación desigual de los desiguales.

A partir de la mencionada reforma laboral de 1980, quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo como una unidad indisoluble el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal, esta trilogía

encuentra su asiento en el artículo 123 de la Carta Magna, siendo los principios del Derecho Procesal del Trabajo las verdades universales del derecho, que han sido útiles para orientar a la ley positiva.

Consideramos que el legislador del Derecho del Trabajo muestra su interés y preocupación, a través de sus iniciativas, que en su oportunidad envía al titular del Poder Ejecutivo, siendo el resultado de dicha preocupación la situación de las relaciones obrero-patronales, así vemos que se ha dado a la tarea de regular con mayor claridad y con normas adecuadas los progresos que en dicha materia presenta, lo cual se observa en las últimas reformas a la ley laboral en materia procesal.

En virtud de lo anterior la actual Ley Federal del Trabajo en su título catorce, concretamente en el artículo 685, incluye los principios que en materia procesal deben regir la tramitación de los conflictos del trabajo; de igual manera incluye en su párrafo segundo de dicho precepto, la obligación para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar la deficiencia en la petición de los trabajadores, en el caso de que su demanda no comprenda todas las prestaciones que se deriven de los hechos expuestos en la misma, en cuyo caso y al admitir la demanda deben señalarse las prestaciones omitidas, ello sin perjuicio de la posibilidad que otorga al trabajador el artículo 878 fracción II de la propia ley, de hacerlo durante la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, básicamente en su segunda etapa.

Los principios procesales están enunciados en el artículo 685 de la, todavía vigente, Ley Federal del Trabajo y dada la importancia que reviste para el tema que venimos abordando, a continuación haremos una transcripción textual de dicho precepto.

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuesto por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

En la misma ley se establecen disposiciones cuya finalidad es la de hacer pronta y expedita la impartición de justicia en materia laboral, por eso en el numeral 687 de la ley mencionada, se establece que tanto en las comparecencias en los escritos, promociones y alegaciones no se exigirá forma alguna determinada, no obstante lo anterior, las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Lo anterior significa que las partes en el proceso laboral no deberán ajustarse o apegarse a formas establecidas, es decir cuando interpongan su demanda, al hacer alguna promoción durante la secuela procesal, y aun al formular los alegatos, todo eso lo podrán hacer de forma libre, con la única salvedad de que precisen que es lo que concretamente solicitan.

Enseguida haremos un análisis de los principios procesales que se derivan de los artículos que ya hemos mencionado y que son los siguientes: Publicidad, Gratuidad, Inmediatez, Oralidad, Instancia de parte,

Concentración, Sencillez, y Suplencia de la demanda deficiente e incompleta.

2.2.1 Publicidad

Este principio se encuentra contemplado en el mismo ordenamiento legal que venimos estudiando, concretamente en el artículo 720, y que debe entenderse como el derecho que tienen las partes en el proceso laboral a estar presentes en todos los actos, audiencias o diligencias que se lleven a cabo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el logro de su finalidad preponderante, la cual radica en encontrar y conseguir la justicia social.

Sobre este particular existe una excepción, que consiste en que a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o cuando lo soliciten alguna de las partes que intervengan en el litigio, los actos, audiencias o diligencias puedan celebrarse a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, según lo establece el precepto legal citado, sin embargo, aun y cuando existe la instancia de parte, no debemos olvidar que es la propia autoridad quien decide en que casos se ataca la moral o las buenas costumbres, o bien cuando actualizar tal disposición es benéfico, para el mejor desarrollo de las audiencias o diligencias respectivas.

Pensamos que la finalidad de que el proceso laboral sea público, es que las partes tengan la garantía de que el litigio se desarrollará y será resuelto con la mayor transparencia y honestidad posibles, lo cual se deduce de ello, pues las actuaciones se ventilan a la vista de todo público, quien puede presenciar las audiencias; lo que no ocurre con otras

diligencias, tales como inspecciones, compulsas o cotejos, reinstalaciones, en donde solo deberán comparecer las partes y sus respectivos abogados, así como los representantes de la empresa, en donde se realicen dichas diligencias; existiendo otra excepción y que consiste en que cuando se realiza la votación y discusión del proyecto de resolución, para emitir el respectivo laudo, ocasión en que tampoco podrá estar presente ninguna otra persona, solamente los integrantes de la Junta.

El también doctor en derecho, Néstor de Buen, vierte su opinión en relación con este principio procesal, por ello él dice que "En realidad se pretende, con toda razón que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean casas de cristal..."⁵¹

Desde nuestro particular punto de vista, al parecer lo señalado líneas antes, se puede interpretar de la siguiente manera: que de acuerdo con el punto de vista del citado tratadista, significa que la actuación de las Juntas será clara y transparente.

2.2.2 Gratuidad

Este principio tiene su base y fundamentación en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que también recoge la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, que es la Ley Federal del Trabajo en su correspondiente numeral 685, puesto que se establece en la Constitución General, que los tribunales estarán expeditos a administrar justicia en los plazos y términos

⁵¹ De Buen L., Néstor. *La Reforma Procesal Laboral*. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1983. p. 25

fijados en la propia ley, su servicio será gratuito, quedando por ello prohibidas las costas judiciales.

De lo anteriormente expuesto se desprende que de cualquier forma y bajo ninguna circunstancia, las Juntas no pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, ya que de lo contrario, de nueva cuenta caeríamos en el terreno de la desigualdad procesal entre las partes, pues generalmente quien es más fuerte, económicamente hablando, es el patrón y por lo tanto el trabajador quedaría en total desventaja ante él. Actualmente en las oficinas que ocupan las Juntas de Conciliación y Arbitraje se publican sendos letreros que hacen del conocimiento del público en general que los servicios prestados por estas Juntas son con el carácter de gratuitos.

Por su lado el artículo 19 de la misma ley laboral invocada, establece que “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.” Poniéndose aquí de manifiesto una vez más el principio de gratuidad.

El principio que venimos analizando suena muy bien en el papel, pero en la práctica generalmente no es así, por lo menos en el caso de las audiencias que se celebran en las Juntas de conciliación y Arbitraje, ya que cuando se celebran diligencias en las que intervienen los actuarios adscritos a dichas juntas, pues en ambos casos es “costumbre” de los litigantes, mejor dicho de los abogados, el de proporcionar una gratificación tanto a las mecanógrafas como a los fedatarios, con la finalidad de que tengan buen trato por parte de estas personas, cuya erogación corre a cargo de los trabajadores y de los patrones, con lo cual se hace nulo el principio de la gratuidad.

2.2.3 Inmediatez

Este principio radica en que el juzgador o las personas que intervienen en el procedimiento en su carácter de autoridades, deben estar durante el transcurso del mismo en constante contacto con las partes, lo mismo deberá acontecer con todas las actuaciones que se lleven a cabo y que tengan relación con su jurisdicción, para que así de esta forma resuelvan los conflictos que se les presenten con pleno conocimiento de causa, en conciencia y a verdad sabida.

En la práctica este principio tan importante, constantemente es violado, pues casi nunca, los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, de forma directa presencian las audiencias que se llevan a cabo en la Junta a la cual están adscritos, lo mismo ocurre con los Secretarios, Auxiliares, Dictaminadores, etcétera.

Respecto a los Secretarios de Acuerdos, es razonable y entendible que no se encuentren en cada una de las audiencias, pues en la mayoría de las ocasiones se realizan varias de ellas en forma simultánea, lo que provoca que el Secretario no este presente en todas ellas, con lo cual resulta prácticamente imposible su intervención en dichas audiencias, máxime si a ello le agregamos que en la gran mayoría de las Juntas solamente hay dos o tres Secretarios, y además existe una sobrecarga de trabajo por el exceso de demandas que se interponen cada día. Ejemplo de lo anterior se vivió en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el año de 1998, pues debido al rezago existente en la Juntas en que se ventilan juicios en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), fue necesario crear un programa de abatimiento a dicho rezago correspondiente al año de 1997, sin que al termino de tal programa se haya logrado en forma

total el objetivo propuesto por las autoridades laborales. Similar situación vive una gran mayoría de las demás Juntas, pues todas ellas tienen una sobrecarga de trabajo.

Retomando lo relativo a los representantes de las Juntas sucede que ellos se enteran del contenido de los conflictos, hasta el momento en que es necesaria la votación y discusión de los respectivos laudos, como podemos ver, así no se cumple con el principio de inmediatez; igualmente contribuye a lo anterior el que tanto el representantes del capital y el del trabajo no acude a diario a sus oficinas que se encuentra o tienen su sede en la respectiva Junta.

Es de sobra conocido, que cuando el proyecto de resolución que emite el Secretario Dictaminador adscrito a una Junta, condena al patrón al cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el trabajador, el voto de su representante será en contra de dicha resolución, y por el contrario si existe absolucón para el patrón, el voto será a favor; situación similar ocurre con el representante de los trabajadores, dejando así siempre, que quién decida con su voto sea el representante del gobierno.

2.2.4 Oralidad

Por lo que hace a este principio el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo contempla que el proceso del Derecho del Trabajo será predominantemente oral; esta oralidad a la que se refiere dicho precepto, la podemos entender desde dos puntos de vista diferentes.

En primer lugar se entiende que de esta forma o bajo este principio las partes y el juzgador, están en contacto directo, teniendo todos un mejor conocimiento del problema planteado, pues si el proceso fuera del

todo escrito las partes ni se conocieran, de ahí que lo que busca el Derecho Procesal del Trabajo, sea precisamente esa cercanía entre las partes que intervienen en el proceso laboral.

Así pues el artículo 713 del ordenamiento laboral señala que: “En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.”

Como podemos observar este precepto guarda íntima relación con el principio de inmediatez.

La oralidad de la que hablamos, radica en que en el proceso laboral, se utiliza generalmente más la palabra hablada que la escrita, dándole con esto una mayor celeridad al procedimiento, estamos conscientes que existen actos en los que es mejor prepararlos y presentarlos por escrito, tales como la demanda inicial, la contestación a la misma, los ofrecimientos de pruebas, entre otros; por el contrario otros actos como lo son la réplica, la contrarréplica, el planteamiento de incidentes, los interrogatorios, suelen hacerse de viva voz durante el transcurso de la audiencia, pues la oralidad implica mayor fluidez en el procedimiento, inclusive la mayoría de las veces, el mismo día la Junta dicta el acuerdo correspondiente respecto a lo solicitado por las partes que comparecen a las audiencias efectuadas en la sede de la Junta.

Resumiendo, podemos afirmar que en relación con este principio, encontramos un aspecto mixto, pues a pesar de que predomina la oralidad, misma que necesariamente se plasma en “actas”, también existe el lenguaje escrito, tal y como lo hemos señalado anteriormente, ya que no

podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de que exista constancia por escrito de ello, pues el dictaminador para realizar su proyecto de resolución se basa en las constancias que obren en los autos del respectivo juicio.

2.2.5 Instancia de parte

El principio que ahora nos ocupa, radica en que el proceso laboral no puede ser impulsado de oficio, sino que por el contrario, es necesaria la participación de quien tenga interés jurídico y es quien debe hacerlo, dicho de otro modo el interesado será quien ejercite una acción, a través de un escrito o promoción, presentándolo en la oficialía de partes de la Junta.

La instancia de parte se refiere básicamente al hecho de la presentación de la demanda, pues ya iniciado el procedimiento, hay actos que la autoridad puede hacer de oficio, ejemplo de ello se encuentra en las pruebas para mejor proveer, y es cuando la autoridad laboral de oficio recaba pruebas para el mejor esclarecimiento de los hechos narrados por las partes.

2.2.6 Concentración

En este caso nos estamos ante la simplificación del procedimiento, es decir se intentará que la Junta concentre el mayor número de actos cada vez, para darle celeridad al procedimiento. Es en la propia Ley en donde se manifiesta dicho principio, por ejemplo en el artículo 697, la ley obliga a las partes a designar un representante común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos, y en su defecto lo hará la Junta;

lo anterior con la finalidad de que si dos o más litigantes ejercitan las mismas acciones u oponen las mismas excepciones, uno de ellos representará los intereses comunes de todos ellos. Otro ejemplo lo encontramos en el artículo 704 del mismo ordenamiento legal, el cual establece que cuando una Junta Especial considere que el conflicto planteado es de competencia de otra, de la misma Junta Federal o local, con citación de las partes se declarara incompetente remitiendo los autos a la que considere competente. Por su parte el artículo 760 de la ley invocada, muestra la aplicación de este principio, al permitir la entrega del exhorto al oferente, para que este lo haga llegar a la autoridad exhortada, para su debida diligenciación; igualmente el oferente podrá devolver el exhorto diligenciado a la autoridad exhortante.

Un ejemplo más, del principio que venimos tratando aquí, radica en que en el procedimiento ordinario en materia laboral, se ha concentrado en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas; y en otra el desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas por la Junta. En la práctica ocurre todo lo contrario pues sucede que en la primera audiencia, en su primer etapa es decir, la de conciliación, se da una vieja práctica, que es la de solicitar el diferimiento de la audiencia, por estar llevándose a cabo pláticas conciliatorias, tendientes a la solución del conflicto, tal y como lo establece la propia ley, lo que ocurre es que no se da la famosa conciliación, sino que una gran cantidad de abogados litigantes, se conocen entre ellos mismos, y en muchos de los casos no tienen preparada su contestación de la demanda o no llevan su escrito de ofrecimiento sus pruebas, y lo único que hacen con ello es “ganar tiempo”, retardando así el procedimiento, lo peor del caso es que la autoridad laboral lo permite, violando lo establecido en la ley, pues el artículo 876 fracción IV, señala que dicha audiencia podrá suspenderse por

una sola vez con el propósito de conciliarse, no obstante en la realidad, en algunos casos, dicha audiencia se difiere muchas veces, y a pesar de ello no se lleva a cabo la consabida conciliación.

El artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo impone la obligación a las juntas para girar oficios a las autoridades o particulares para que remitan los informes, copias o documentos solicitados por las partes, suprimiendo la engorrosa práctica de tener que presentar el oferente ante la Junta, copia sellada del escrito en que solicita a la autoridad respectiva el informe o documento del caso, etcétera.

Bajo este principio se trata de eliminar en lo posible el trámite de incidentes, los cuales se resolverán de plano, salvo los casos especiales señalados por el artículo 765 de la Ley Laboral, evitando también el diferimiento de audiencias según lo establece la fracción IV del artículo 876 de la Ley Laboral, que como ya lo hemos señalado oportunamente, debiera suspenderse por una sola ocasión.

En general la concentración debemos considerarla como sinónimo de agrupamiento y resumen.

Concluimos que e acuerdo con la naturaleza del Derecho Laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, ya que la práctica de lo contrario a este principio sería la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho Civil.

2.2.7 Sencillez

Esta característica o principio del Derecho Procesal del trabajo tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, refiriéndose a la económicamente débil (parte obrera) que carece de recursos para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, por lo tanto se ha querido hacer del proceso laboral a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por ello no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, la que se encuentra establecida en el artículo 685 de la Ley Laboral.

En conclusión, puede afirmarse que en el proceso laboral vigente se economizan trámites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias, se procura acortar en todo lo posible los trámites y actos dentro del procedimiento, los que están desprovistos de solemnidades o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez que más que informalidad como señalan muchos autores que la clasifican, es hacer del juicio laboral un conjunto de normas fáciles de entender y de aplicar, aún cuando en la práctica no sea así, pues consideramos que la actual Ley Federal del Trabajo es incompleta y a veces difícil de entender e interpretar como podemos observarlo en las resoluciones por vía de ejecutoria que dictaminan los Magistrados.

2.2.8 La suplencia de la demanda deficiente o incompleta

Este principio tan debatido por el sector patronal, se encuentra establecido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral cuyo texto es el siguiente:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 783 de esta ley.”

Por otro lado, el segundo párrafo del artículo 873 es su parte conducente señala:

“Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notara alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

La fracción II del artículo 878 al respecto señala: “El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o subsanare las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento”

Este principio que consideramos inequitativo para el patrón, tiene dos vertientes:

1. Cuando la demanda sea incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada por el trabajador, la junta al admitir la demanda subsanará las omisiones.

Consideramos que al radicarse la demanda, la junta debería señalar con toda claridad cuáles son las prestaciones que a su juicio no se demandaron y que se deriven de la acción intentada por el trabajador, precisamente para no dejar en estado de indefensión al demandado; ahora bien, qué pasaría si la Junta no subsanará la omisión.

Creemos que al ser una violación al procedimiento el actor tiene el término de 15 días a partir del día siguiente al en que se le notifique el auto de radicación para interponer el juicio de amparo indirecto, circunstancia que en la práctica no se da, pues generalmente los abogados de los trabajadores no se dan cuenta de sus errores sino hasta ya avanzado el procedimiento y en ocasiones ni siquiera se percatan de ellos.

Estimamos inapropiado este principio pues rompe con la igualdad procesal de las partes y más que suplirse la deficiencia en la demanda del trabajador (actor), se suple la deficiencia del abogado sin conocimiento de lo que ha interpuesto.

Asimismo, este principio resulta a veces nugatorio, pues ni la misma autoridad a veces sabe que prestaciones se derivan de la acción intentada por desconocimiento de la materia.

Ahora bien, el precepto invocado anteriormente nos habla de que la demanda se subsane cuando de la acción intentada no se comprendan todas las prestaciones, y entonces cabría la duda de que pasaría si de los hechos de la demanda se advierte, por ejemplo, en cuanto a la jornada de trabajo señalada por el actor, que éste labora tiempo extra y no lo reclama, creemos que la junta no está facultada ni obligada a subsanar tal irregularidad, pues no se ejercitó ninguna acción y esto es requisito sine qua non, según el precepto estudiado.

2.- Cuando la demanda sea obscura o vaga o se ejerciten acciones contradictorias, la junta señalará los defectos de la misma y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades, nuevamente caemos en el terreno de la desigualdad procesal, y entendemos que la junta puede prevenir para que se subsanen las deficiencias, pero de ninguna manera puede alterar los hechos en que se funde la acción ejercitada.

Un ejemplo claro se presenta cuando el trabajador demanda el pago de los días de descanso obligatorio trabajados por este, sin precisar cuales son esos días, en este caso al ser obscura la demanda, la Junta tiene la obligación de hacerle ver su error, lo que consideramos no es nada más injusto sino inequitativo, que todavía la Junta en la etapa de demanda y excepciones prevenga al actor para que subsane las irregularidades que con anterioridad ya se le habían indicado y no ha cumplido.

2.3 El procedimiento Ordinario Laboral seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Debemos tomar en cuenta que el derecho laboral tiene su origen en la ciudad de Querétaro en el año de 1917 y como nueva rama del derecho tiene su antecedente en otras ramas ya existentes con anterioridad, por eso encontramos que en sus inicios la prestación de servicios estuvo reglamentada por la legislación civil.

La primigenia Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó en forma precisa los derechos mínimos de los trabajadores, mismos que están plasmados en el artículo 123 Constitucional, y que se consideran parte integrante de las Garantías Constitucionales; a pesar de ello la parte procesal de la norma laboral, siguiendo los antecedentes del derecho civil, en especial el principio de autonomía de la voluntad partía de un principio de igualdad procesal de las partes; tal contradicción por demás evidente, trajo como consecuencia que en la práctica, la clase trabajadora estuviera en franca situación de desventaja.

Por un lado, es cierto que se le concedían a los trabajadores garantías mínimas, las cuales se encontraban contenidas en la parte sustantiva de la ley, mientras que en el aspecto procesal se les igualaba con la parte patronal, con ello de manera automática se hacían nulos los derechos mínimos de los trabajadores, quienes al pretender hacerlos valer se veían en la imposibilidad de ello, debido a la desigualdad procesal que ya hemos mencionado.

Similar criterio sustentó la ley laboral de 1970, ya que erróneamente, en el aspecto procesal, también igualó a quienes por su

propia naturaleza son desiguales. No es sino hasta las reformas de 1980, cuando se reglamenta de manera congruente el aspecto adjetivo con relación al sustantivo, lográndose así en parte la igualdad de los sujetos que integran la relación procesal.

Al estudiar el texto de la Ley Federal del Trabajo después de las reformas de 1980, podemos advertir que al establecerse las reglas del procedimiento ordinario laboral, el legislador tomó en consideración los dos principios fundamentales incluidos por el artículo 685 de la propia ley laboral, que son el de instancia de parte y el de concentración, este último se traduce en la acumulación, en una sola audiencia de las tres etapas básicas del procedimiento, es decir las de Conciliación, Demanda y Excepciones, y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Por su parte las reglas del procedimiento ordinario seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentran contenidas en los artículos 870 al 891 de la actual Ley Federal del Trabajo. Es oportuno hacer resaltar que en el procedimiento ordinario laboral no se cumple con los términos establecidos por la propia ley, ya que teóricamente el procedimiento debería concluirse aproximadamente en tres meses, pues en la realidad generalmente se lleva más de un año y en ocasiones todavía más de ese tiempo, lo anterior debido a que la sola etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses y otros más para que se realice el proyecto de laudo, aunado a lo anterior esta la vieja práctica de suspender, durante varias veces el procedimiento en la etapa de conciliación, sin que en realidad se llegue a dicha conciliación.

Es preciso señalar que el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes común o

en su caso de la unidad receptora de la junta especial correspondiente, según lo establece el artículo 871 de la ley laboral. En la práctica ocurre que tratándose de demandas de competencia federal, por lo general estas se presentan ante la oficialía de partes de la correspondiente Junta Especial, y cuando se trata de la competencia local, esta se presentará ante la oficialía de partes común de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, quien a su vez debe remitir la demanda presentada el mismo día de su recepción a la Junta Especial Local competente, por razón de la materia.

Según el artículo 873 de la ley laboral el Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes a la recepción, dictaran el acuerdo en el cual se señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, en el mismo acuerdo se ordenara sean notificadas las partes, de forma personal, con por lo menos 10 días de anticipación a la fecha de celebración de dicha audiencia entregando al demandado copia debidamente cotejada de la demanda, apercibiéndolo para el caso de no comparecer a la audiencia de ley, de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Cabe señalar que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el texto de la ley laboral (artículo 873) debe realizarse dentro de los 15 días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda, en la práctica esto no sucede, ya que por lo general y debido al exceso de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje esto no acontece, pues generalmente dicha audiencia se celebra hasta uno o dos meses después

de recibida la demanda rompiendo así con la celeridad procesal, característica del procedimiento procesal laboral.

Por otra parte los demandados no son siempre notificados dentro del término de 10 días con anticipación, tal y como lo establece la ley, rompiéndose con ello, igualmente con el principio de celeridad procesal ya mencionado, entonces de acuerdo con el artículo 874 del mismo ordenamiento invocado, a falta de la notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio, nueva día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista se las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

El precepto indicado establece que la falta de notificación se purga si las partes concurren a la audiencia, lo cual debe entenderse como que se elimina cualquier vicio en la notificación, entre ellos, el de no haber sido notificados (citados) con 10 días hábiles de anticipación.

Si la audiencia de ley no puede llevarse a cabo por cualquier circunstancia, el artículo antes citado acertadamente señala que las partes comparecientes deberán quedar notificadas de la nueva fecha de audiencia, evitando con ello el innecesario trámite de tener que realizar de nueva cuenta las notificaciones; a los que fueron debidamente notificados y no concurrieron se les notificará por medio del Boletín o a través de los estrados de la Junta, situación que creemos es correcta ya que dichas partes pudieron comparecer a la misma y de esta forma enterarse de la nueva fecha de audiencia, finalmente todas aquellas personas que no fueron oportunamente notificadas se les hará personalmente.

Acorde con el principio procesal de la concentración procesal, la primera audiencia del juicio ordinario deberá de llevarse a cabo las tres etapas que la componen, es decir la de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas. Pensamos que es conveniente señalar que el procedimiento no siempre fue así, pues durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de acuerdo con el artículo 511 de este ordenamiento después de recibir el escrito de demanda, "... el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones que tendrá lugar dentro de tercero día (sic) a más tardar..."⁵² Aunado a lo anterior cuando el demandado, por cualquier causa no podía ser citado en el lugar donde radica la Junta, se aumentaba dicho plazo a razón de un día por cada cincuenta kilómetros o fracción. El ofrecimiento de pruebas se realizaba en otra audiencia (artículo 521).

En la ley laboral de 1970 se siguió con la misma situación de señalar una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la cual según el artículo 752 "... deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda..."⁵³ Con la peculiaridad de que la notificación se hacía al demandado tres días antes de la fecha de audiencia, por lo menos.

Hoy día, el procedimiento ha quedado concentrado en una sola audiencia, en donde debieran de desahogarse las tres etapas que la componen aunque, como ya lo vimos anteriormente, esto no sucede en la práctica.

⁵² Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 329

⁵³ Diario Oficial de la Federación, del día miércoles 1º de abril de 1970. Segunda sección p. 87

2.3.1 La etapa de Conciliación

Esta primera etapa del actual procedimiento ordinario laboral es tal vez la más importante, ya que la autoridad laboral, tiene como primordial finalidad la solución de los conflictos laborales que se suscitan o se presentan ante ella, y de lograr la conciliación de las partes en conflicto en esta etapa, redundaría en disminuir la ya de por sí pesada carga de trabajo, que padecen la gran mayoría de las Juntas Especiales que integran, tanto la Junta Local y en mayor proporción la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esta etapa de conciliación tiene su sustento en la actual Ley Federal del Trabajo, concretamente en el artículo 876, así en la primera fracción del citado precepto, se señala que las partes (por lo cual debemos entender al trabajador y al patrón), deberán comparecer en forma personal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que se lleve a cabo el procedimiento en el cual se encuentren involucrados éstos, se agrega en dicha fracción que esta comparecencia deberá hacerse sin abogados, asesores o apoderados. Esto no ocurre en la realidad, pues por lo regular la mencionada comparecencia se hace con apoderados o asesores de ambas partes.

Encontramos un inconveniente en la fracción VI del citado artículo, pues se obliga a las partes que no comparecieron a la etapa de conciliación a presentarse de forma personal a la etapa de demanda y excepciones, ya que esto causa graves perjuicios a los contendientes, pues en la etapa de demanda y excepciones, que es donde se fija la controversia (litis), el trabajador estaría en una grave desigualdad frente el demandado (patrón), toda vez que de acuerdo con dicho precepto legal, tampoco en esta etapa se podría comparecer con abogados.

Una vez que se ha logrado la comparecencia personal de las partes, la fracción II del citado artículo 876, señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje intervendrá en la celebración de pláticas entre las partes, exhortando a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Creemos conveniente que en todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje debieran de existir funcionarios conciliadores, convenientemente capacitados para abordar todos los asuntos y que estos propusieran a las partes verdaderas alternativas de solución, para que de esta forma se llevara a cabo una autentica conciliación de los intereses de las partes en conflicto, lo cual redundaría en que al poder solucionar tales conflictos en esta etapa, se disminuiría la carga de trabajo que padecen por lo regular las Juntas.

La fracción IV del multicitado precepto legal, establece que las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con el propósito de conciliarse, en virtud de dicha solicitud la Junta, por una sola vez la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha, quedando subsistentes los apercibimientos de ley, y que ya se les han hecho con anterioridad.

El artículo citado señala que de común acuerdo las partes podrán solicitar la suspensión de la audiencia, no obstante ello cuando son más de dos partes las, o sea cuando son varios los demandados y no comparece alguno de ellos, a pesar de estar debidamente notificados de la demanda, y si los demás comparecientes se ponen de acuerdo, la Junta del conocimiento no tiene ningún inconveniente en diferir la audiencia de referencia, violando así lo establecido en la fracción que venimos

comentando, ya que faltaría una de las personas para dar su consentimiento y se pudiera suspender de esta forma la audiencia aludida.

Por su lado la fracción del artículo 876, del cual nos venimos ocupando, establece que si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la siguiente etapa, que es la de demanda y excepciones.

2.3.2 La etapa de Demanda y Excepciones

Esta etapa también reviste importancia dentro del procedimiento ordinario laboral, ya que en esta se establece o se fija la litis o controversia, dicho de otro modo, aquí se delimita básicamente la acción intentada por el trabajador, al cual se le denomina la parte actora y las defensas y excepciones hechas valer por la contraria, es decir la parte demandada.

Encontrándonos en esta fase del procedimiento, la fracción I del artículo 878 del ordenamiento laboral, nos indica que al inicio de esta etapa el presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, le cederá el uso de la palabra al actor para que haga la exposición de su demanda.

Lo anterior significa que la Junta tiene la obligación de, una vez mas, hacer una invitación a las partes para que procuren llegar a un arreglo en el juicio que se ha iniciado, pues de lo contrario se continuara con el procedimiento, para que el actor pase a exponer su demanda. Esto para nosotros es algo reiterativo de la etapa conciliatoria, sin embargo creemos que la Junta tiene la obligación de procurar en todo momento la conciliación

de las partes en el litigio que ya se ha iniciado, para nosotros dicha actividad debiera de estar a cargo del grupo de conciliadores al cual ya nos hemos referido anteriormente, quienes además de tener conocimiento de la materia laboral, también inclusive deberían de tenerlo en psicología.

En la fracción II del referido artículo, nos indica que una vez que no ha sido posible conciliar el asunto de que se trata, el actor expondrá su demanda , ratificándola, o modificándola , precisando los puntos petitorios; añade dicha fracción que si el promovente, en el caso que este sea el trabajador , no cumpliera con los requisitos en que haya sido omiso o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado respecto del planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá a fin de que lo realice en ese momento.

Podemos observar que esta fracción contiene varios elementos esenciales del procedimiento ordinario laboral; por un lado encontramos la figura de la ratificación del escrito inicial de demanda o en su caso de la modificación de la misma, y por otro lado tenemos a la figura de la suplencia de la demanda del trabajador, la cual es deficiente o incompleta. La ratificación en si no presenta mayor problema, pues esta consiste en ese ato unilateral de la parte actora para exponer su demanda inicial, en presencia de la autoridad laboral, sin embargo la dificultad comienza cuando el actor modifica su escrito inicial de demanda, ya sea porque la aclare o bien porque ejercite acciones nuevas en contra del demandado.

En el caso de que el trabajador modifique de manera substancial su escrito de demanda o ejercite acciones nuevas, por equidad procesal, la Junta que conozca del asunto planteado a solicitud de parte, deberá suspender la audiencia, con el propósito que la parte demandada no

quede en estado de indefensión, y pueda contestar los nuevos hechos que el actor ha introducido o en su caso dé contestación a las aclaraciones que de fondo se le hayan hecho a la demanda.

Es conveniente decir que una vez que la parte demandada ha dado contestación a la demanda instaurada en su contra, el actor ya no puede hacer ninguna modificación o ampliación a su escrito inicial de demanda, toda vez que ha precluído su derecho para hacerlo

Ahora bien, cuando el actor ha introducido oportunamente nuevas acciones, la prescripción para hacerlo solo es interrumpida, por cuanto hace a las ya reclamadas con anterioridad, pero a las nuevas, puesto que hasta esa fecha , es decir en la etapa de demanda y excepciones son introducidos como elementos ajenos a los primeramente establecidos, por lo que en dado caso estos hechos nuevos o acciones nuevas interrumpen su prescripción hasta el momento en que se ponen en conocimiento de la autoridad laboral.

Continuando con la fracción III del citado artículo, tenemos que este nos indica el momento en que la parte demandada debe dar contestación a la demanda interpuesta en su contra, es decir una vez que el actor ha ratificado su demanda, inmediatamente la parte contraria deberá hacerlo, sin que lo pueda hacer con posterioridad a este momento, podemos afirmar con toda precisión que es en este instante en que efectivamente se fija la litis, como ya lo hemos afirmado con antelación. Tiene sentido lógico el que el demandado deba entregar copia simple de su contestación al trabajador, y en caso contrario, la Junta lo hará a su costa de aquel.

De acuerdo con la fracción IV del mismo artículo que aquí venimos comentando en la contestación a la demanda se opondrán las excepciones y defensas, debiendo, al hacerlo, referirse a todos y cada uno de los hechos incluidos en el escrito de demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando estos no le sean propios, pudiendo añadir las explicaciones que crea convenientes, el silencio y las evasivas provocaran que se tengan por admitidos, sobre los cuales no establezca controversia, además no podrá admitirse prueba en contrario; el que se niegue pura y simplemente del derecho, significa una confesión de los hechos y por el contrario el que se confiese estos no significa que se acepte el derecho.

La fracción V del citado artículo 878 hace referencia a la excepción de incompetencia, y que esta no deja exento al demandado para contestar la demanda en la audiencia correspondiente, pues en caso de no hacerlo y de que la Junta se declare competente para conocer del asunto planteado, entonces se tendrá por contestada.

Siguiendo con el mismo artículo, tenemos que su fracción VI contempla la facultad de las partes para replicar y contrarreplicar, esto por una sola vez, quedando constancia por escrito de ello, si así lo solicitaren; cosa que sucede por lo regular, es decir casi siempre las partes hacen uso de este derecho.

La réplica es la manifestación de que hace el actor en uso de la palabra, respecto de la contestación de la demanda, por su parte la contrarréplica es a su vez la manifestación que hace, también el demandado, en referencia a lo manifestado por su contrario.

Una fracción más de este artículo lo es la VII, en donde contiene dos vertientes, toda vez que de acuerdo con dicha fracción, si la parte demandada reconviene al actor, este contestara de inmediato a la reconvencción, o en su defecto a solicitud de este la Junta suspenderá la audiencia, señalando para su reanudación una fecha, dentro de los 5 días siguientes.

Por ultimo la fracción VIII sirve de enlace de esta etapa con la siguiente, o sea con la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por su lado, el artículo 879 de la ley laboral hace referencia a la etapa de demanda y excepciones pero, en relación con los efectos que se producen cuando las partes en conflicto no comparecen a la audiencia respectiva. Este precepto señala que la audiencia en la etapa de demanda y excepciones se llevara a cabo aunque las partes no llegaran a comparecer, obviamente siempre y cuando estas hayan sido legalmente notificadas, pues de no ser así la Junta deberá obligadamente, señalar de oficio nuevo día y hora para su celebración.

Si fuera el caso que el actor no compareciera a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, a pesa de estar debidamente notificado, la ley laboral establece que se le tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial, con la particularidad de que como sanción a es incomparecencia, el actor no tendrá ya la posibilidad de modificar o ampliar su demanda.

A su vez, si es el demandado quien no comparece a la audiencia correspondiente, igualmente no obstante de haber sido oportunamente notificado y emplazado a juicio, se le tendrá por contestada

la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario que pudiera presentar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Además de que deberá demostrar que el actor no era trabajador o patrón, en su caso; que no existió el despido aducido; o que no son ciertos los hechos contenidos en la demanda.

2.3.3 La etapa de Ofrecimiento de Pruebas

Aquí, nos encontramos en la tercera y última etapa de la audiencia de ley, a la cual se refiere el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, mismo precepto que nos señala la manera o forma en que se debe desarrollar esta etapa. Este numeral está formado de cuatro fracciones.

La fracción I, establece el orden en que las partes contendientes deberán hacer su ofrecimiento de pruebas, ello inmediatamente después de haber concluido la etapa de demanda y excepciones. Es el actor quien en primer lugar hará su ofrecimiento en relación a los hechos controvertidos; está por demás decir que si no existieran hechos controvertidos, no habría razón de que se ofrecieran pruebas. Después del actor es el demandado quien ofrece las suyas, por supuesto que también esto debe ser sobre hechos controvertidos, pudiendo objetar las pruebas ofrecidas por su contraparte; a continuación el actor podrá pedir el uso de la voz para a su vez objetar las pruebas ofrecidas por la demandada, de acuerdo con lo, establecido en la ley una vez que las partes han hecho el ofrecimiento de pruebas, la Junta dictará el acuerdo, mediante el cual señale las pruebas admitidas y las que sean desechadas, señalando fecha para el desahogo de las que así lo requieran.

Es pertinente decir que objetar significa oposición o expresión de una razón contraria a lo manifestado por la contraria con la finalidad de restarle eficacia a las pruebas ofrecidas por el oponente, para que estas no sean admitidas por la autoridad laboral. También lo es el precisar, que al objetar una prueba debe hacerse con claridad y precisión. O sea se debe señalar que es lo que se objeta y porque razón se objeta, esto con el fin de que la Junta del conocimiento se encuentre en posibilidad de admitir o desechar las pruebas ofrecidas, decimos esto porque sucede que en la práctica algunos abogados tienen la mala costumbre de objetar solamente por objetar.

En realidad las pruebas se objetan por no estar ofrecidas conforme a derecho, por no estar relacionadas con la litis planteada, por no ser el medio idóneo para acreditar lo que se pretende, o por ser, en el caso de documentos, prefabricados o de elaboración unilateral, por tratarse de pruebas inútiles o intrascendentes, o bien por que al ofrecerse no se acompañan los elementos indispensables para su desahogo, entre otras razones.

Existe, de acuerdo con la fracción II de este artículo, la posibilidad de ofrecer pruebas nuevas en relación con las ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa correspondiente; en el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas en relación con hechos desconocidos que se puedan desprender de la contestación de la demanda, se podrá solicitar el diferimiento de la audiencia, par que se reanude esta a los 10 días siguientes, a fin de que el actor este en posibilidad de preparar dichas pruebas.

Una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y de acuerdo con el artículo 881, no será posible que sea admitida ninguna otra prueba, a excepción que estas se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

2.3.3.1 La carga de la prueba

Antes de hablar de la carga de la prueba es necesario, de manera breve referirnos a lo que se entiende por prueba. En primer encontramos que en el Diccionario Jurídico Mexicano se contempla el significado de la palabra prueba, por eso se dice que esta proviene de las locuciones latinas *probo*, que quiere decir bueno honesto, y *probandum*, que significa recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe.⁵⁴

Algunos autores hacen referencia de lo que debe entenderse por la palabra prueba; a continuación hablaremos de algunos de ellos.

Francesco Carnelutti, citado por el también tratadista Devis Echandía, sostiene que "... el juez está en medio de un diminuto cerco de luces, fuera del cual todo es penumbras; detrás de él se encuentra el enigma del pasado, y delante, el enigma del futuro. Este diminuto cerco es la prueba."⁵⁵

⁵⁴ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano. (p-z). Ob. Cit. pp. 2632-2633

⁵⁵ Devis Echandía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I. Victor A. De Zavalía Editor. Buenos Aires. 1981, p.13

El juzgador no puede limitar su función de convencimiento al principio jurídico de según lo alegado y probado, sino que él puede allegarse de los elementos necesarios para esclarecer aún más el procedimiento, con la finalidad de que en el momento de dictar una resolución en el conflicto planteado no quede duda alguna sobre los hechos controvertidos.

El maestro Escriche nos proporciona su punto de vista sobre el tema que venimos tratando; así este autor sostiene que prueba es "...la averiguación que se hace en un juicio de una cosa dudosa; el medio con que se muestra y hace patente la verdad o falsedad de una cosa."⁵⁶

El profesor Gómez Lara sostiene que la palabra prueba encierra o contiene varias acepciones o significados.

En primer lugar encontramos la que se refiere al puntos de vista, etimológico, para el cual prueba significa la acción y el efecto de probar; también se entiende por prueba los diversos medios probatorios, es decir, desde este punto de vista prueba es el conjunto de instrumentos con los cuales se persigue proporcionar al juez el cercioramiento de los planteamientos controvertidos; igualmente al hablar de prueba se hace referencia al procedimiento probatorio que se refiere al desarrollo formal de la fase probatoria del proceso.

Por otra parte se identifica al término prueba con la actividad de probar esto se refiere al conjunto de actos de prueba, el conjunto de

⁵⁶ Escriche, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, M-Z. Tomo IV. Reimpresión, Editorial Themis, Bogotá, 1987, p. 238

actos probatorios. Finalmente tenemos que se ha pretendido expresar la razón, motivo argumento que tienen por verificadas las afirmaciones o negaciones que se han introducido en el proceso.⁵⁷

A su vez el tratadista Pallares, en su obra escrita conocida como *Diccionario de Derecho Procesal Civil* emite su opinión con relación a la palabra prueba; por lo tanto él sostiene que "Probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición."⁵⁸

Juan Palomar de Miguel en su *Diccionario para Juristas*, incluye entre muchos otros más, el término prueba, considerando como tal y coincidiendo con otros autores al decir que es la "Acción y efecto de probar. Il Argumento, razón, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa..."⁵⁹

El profesor universitario Ovalle Favela en su libro de *Derecho Procesal Civil*, como algunos otros tratadistas más, le dedica un capítulo a la prueba; el mencionado autor considera que el término prueba posee una gran variedad de significados, pues este no sólo es utilizado por la ciencia jurídica, sino que también es empleado por otras disciplinas; en virtud de ello encontramos que se prueban los hechos que registra la historia, los métodos de producción, las hipótesis científicas, las operaciones matemáticas, etcétera.

⁵⁷ Cfr. Gómez Lara, Cipriano. *Derecho Procesal Civil*. Editorial Harla, México, 1997, Pp. 100-101.

⁵⁸ Pallares, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Vigésima edición, Editorial Porrúa, México, 2001, P.1271

⁵⁹ Palomar de Miguel, Juan. *Diccionario para Juristas*. Tomo II (S-Z), Editorial Porrúa, México, 2000, P.1271.

Retornando al ámbito jurídico, y en especial el aspecto procesal, tenemos que el autor citado considera que son tres los significados más relevantes que tiene la palabra prueba.

En el primero de ellos dicha palabra se emplea para referirse a los medios de prueba, es decir los instrumentos con los que se pretenda lograr el cercioramiento del Juez del conocimiento sobre los hechos discutidos en el proceso; por ello se dice comúnmente que las partes ofrecen pruebas; también se utiliza dicho término, cuando se trata de hacer referencia a la actividad cuyo objetivo es obtener el cercioramiento de Juez, independientemente que este se logre o no , o sea en este caso la palabra prueba se aplica a la actividad probatoria encaminada al fin ya mencionado; por último y en tercer lugar encontramos que la palabra prueba hace referencia al resultado alcanzado con la actividad probatoria, por ellos se afirma que alguna de las partes probó su acción.⁶⁰

El doctor en derecho Borrell Navarro nos ilustra al respecto, aunque él hace referencia concretamente a la materia laboral en relación a la finalidad de la prueba, él dice que “El fin de la prueba es hacer que el Tribunal del Trabajo, mediante la demostración, evidencia y certeza de los hechos, lograda a través de las pruebas, llegue al convencimiento de la verdad en el proceso laboral y, pueda, con fundamento en ellas resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su resolución.”⁶¹

⁶⁰ Ovalle Favela, José. Derecho Procesal Civil. Quinta edición, Editorial Harla, México, 1992, Pp. 124-125

⁶¹ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 543

Como podemos observar de todo lo anteriormente expuesto, una gran mayoría de las opiniones o puntos de vista de diversos tratadistas, son coincidentes al afirmar que la prueba es la acción y el efecto de probar, cuya finalidad principal es la de demostrar un hecho o un acto tendiente a crear convicción o cercioramiento de una persona que es el Juez, quien lo debe adquirir por medio de diversos actos o actividades previamente establecidas por la ley.

Sin embargo, creemos que es necesario que el cercioramiento que se forma en el ánimo del Juzgador para resolver la controversia sometida a su juicio, deba apoyarse en actos o actividades previamente reglamentadas por la ley.

En conclusión consideramos que la prueba es el logro del convencimiento del Juez, sobre los hechos sujetos a discusión, es decir, sobre la pretensión de las partes en un juicio, cuya función al desentrañarlos es necesaria para la atinada resolución del conflicto sometido en un proceso.

Volviendo a lo relativo de la carga de la prueba creemos que la necesidad de probar es una consecuencia lógica del ofrecimiento de ciertos elementos probatorio cuya finalidad es la de acreditar los hechos sobre los cuales existe controversia, dicho de otro modo, el actor ofrece pruebas con el objeto de acreditar sus pretensiones. La carga de la prueba es más que una obligación, una necesidad de probar las acciones que se han ejercitado en el escrito inicial de demanda.

2.3.3.2 La valoración de la prueba

La importancia que tienen las pruebas y su valoración a cargo de las Juntas de conciliación y Arbitraje, nos llevan a la conclusión de que la actividad principal determinante en un proceso, consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, sino el de verificar los hechos aducidos.

Desde el punto de vista gramatical, valorar significa “Poner precio a una cosa”, también se considera como tal el “Reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de una persona o cosa”⁶²

Haciendo una adecuación de estos conceptos al tema que venimos desarrollando, podemos observar que la valoración de la prueba es la captación de la idoneidad de ésta.

Así tenemos que una vez desahogados todos los medios de prueba ofrecidos y admitidos durante el desarrollo de la secuela del procedimiento laboral, la autoridad laboral, es decir la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene ante sí todo este material probatorio para apreciarlo y deducir de él las consecuencias legales del caso, lo cual puede hacer analizando prueba por prueba y determinado su relación que guarda cada una de ellas con cada hecho expuesto por las partes, o bien haciendo una apreciación global de las pruebas y alegatos aportados por cada una de las partes en el proceso laboral, para obtener los puntos de coincidencia o contradicción existentes, y entonces estar en posibilidad de formarse una

⁶² Diccionario Enciclopédico Nuevo Espasa Ilustrado 2000, Editorial Espasa Calpe, México. 2000. p. 1725

convicción, lo más cercana a la realidad; a todo este procedimiento o acto se le conoce como la valoración de las pruebas.

No debemos pasar por alto el que la Junta de Conciliación al dictar la resolución definitiva que ponga fin al proceso laboral, debe hacer un análisis pormenorizado de las pruebas, al igual que asentar el porqué se le concede o no valor probatorio a cada una de ellas, ya que de lo contrario se incurriría en una violación al marco constitucional, en perjuicio de alguna de las partes que han intervenido en dicho proceso.

Tenemos entonces, que la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realizada por el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubiesen llevado al proceso⁶³

Para el profesor Colín Sánchez, “La valoración de la prueba es el acto procedimental caracterizado por el análisis conjunto de todo lo aportado en la investigación (relacionando unos medios de prueba con otros) para así obtener un resultado...”⁶⁴

La valoración a la que nos venimos refiriendo, tiende a verificar la concordancia entre el resultado de probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia; de acuerdo con esto, el juzgador según lo autoriza la Ley, otorga a lo probado las consecuencias o efectos que su entender y conciencia le dicen en relación con los hechos

⁶³ Cfr. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Ob. Cit. p. 578

⁶⁴ Cfr. COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Decimosexta edición Editorial Porrúa. México. 1997. p. 425

condicionados por la prueba para su aceptación al momento de dictar la resolución respectiva.

De tal suerte que la valoración de la prueba en materia laboral, consiste una de las funciones principales en que actúa el juzgador, dentro de su tarea de administrar sobre la valoración de la prueba, y que de acuerdo con los tratadistas del derecho procesal civil, de entre los que consideramos a los profesores Ovalle Favela, Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga, entre otros más, se reducen a tres sistemas que son los siguientes:

- A. Sistema de tarifa legal o de la prueba tasada.
- B. Sistema de la libre convicción o de prueba libre.
- C. Sistema mixto.

El primero de los sistemas mencionados, consiste en que de antemano se le fijan al juzgador las reglas precisas y concretas para apreciar las pruebas, luego entonces la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez, debiéndose éste, ajustar a las reglas preestablecidas legalmente sin importar su criterio personal.

Con este sistema se le impone al juzgador una lógica oficial, pretendiendo con ello darle al particular el convencimiento de que las sentencias se someten a lo establecido en la Ley.⁶⁵

El segundo de los sistemas, el de libre convicción o prueba libre esta basado en la circunstancias de que el juez al resolver forme su

⁶⁵ Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ob. Cit. p. 579

convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso libremente por el resultado de las pruebas, es decir empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida, se establece como requisito obligado en este sistema, la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que basa su apreciación⁶⁶

Por su lado, Ovalle Favela nos dice que en este sistema el juez aprecia el valor de las pruebas según su criterio, sin encontrarse sometido a reglas legales establecidas en forma apriorística, pero apegándose a las reglas de coherencia lógica y expresando en forma razonable los motivos de su valoración. Este sistema consiste fundamentalmente en otorgar al juez absoluta libertad para la estimación, o sea la valoración de los mismos, extendiéndose esta facultad a la libertad de selección de las normas de experiencia para su valoración.⁶⁷

La prueba libre presupone que el juez tiene un conocimiento firme de la naturaleza de la Ley y de las personas, en virtud de que valora las pruebas ofrecidas por las partes sin someterlas a una fórmula rígida y esquematizada. Es evidente que existen principios lógicos que no pueden ser pasados por alto, y para que sean tomados en cuenta, es preciso que el juez tenga la libertad que le concede el sistema libre para apreciar el material probatorio.

Con este sistema la responsabilidad del juzgador aumenta considerablemente, ya que debe guardarse mucho de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrarias en la formación de su

⁶⁶ Cfr. Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ob. Cit. p. 850

⁶⁷ De Pina, Rafael y José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Editorial Harla. Mexico. 1980. P. 290

convicción, precisamente por el amplio campo de iniciativa que se le otorga para preciar las pruebas.

Finalmente tenemos al tercero de los sistemas de valoración, es decir el mixto el cual apareció en el siglo pasado como reacción a la prueba legal, mismo que es contrario a la investigación de la verdad real y a la dignidad profesional de los jueces, este sistema pretende satisfacer las decisiones de justicia y certeza mediante la combinación de los sistemas de prueba de apreciación libre y legal, así como eludir los inconvenientes que han sido atribuidos a la aplicación rigurosa de cualquiera de los sistemas señalados anteriormente.

En este sistema se establecen reglas de apreciación sobre las pruebas, dejando al juez una libre facultad para hacer a su juicio la valoración de las mismas, pero no de manera absoluta y arbitraria, pues deberá observar los principios de la lógica.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 775, establecía que "Los laudos de dictaran a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."⁶⁸

Con las reformas de 1980, con una mejor técnica procesal se establece en el artículo 841, cuyo texto a la fecha se encuentra vigente, que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

⁶⁸ Diario Oficial de la Federación, del día miércoles 1º de abril de 1979. Segunda sección. P. 91

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

De esta forma se subsana la laguna que existía en la ley laboral antes de su reforma, pues anteriormente no se señalaba la obligación de las Juntas de motivar sus laudos.

Podemos agregar que el sistema de apreciación de la prueba y valoración de la misma que se adoptó para nuestro procedimiento laboral supuestamente, es el de la libre apreciación de la prueba o prueba libre, el cual se basa en que por este cambio se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje para poder llegar a un conocimiento real de la verdad material buscada en el proceso, lo que trae como consecuencia que se dicten laudos más justos, sin embargo en ocasiones son injustos por las notorias deficiencias en el conocimiento del juzgador para valorar y apreciar adecuadamente las pruebas aportadas por las partes, pues consideramos que aun y cuando estas deben analizarse pormenorizadamente, dicho análisis también se tiene que hacer en forma global apreciando, como lo establece el precepto legal anteriormente transcrito, los hechos en conciencia, aunque en ocasiones tampoco se haga de esa forma, puesto que generalmente el juzgador no presencia las audiencias.

Sin embargo creemos más bien que se utiliza el sistema mixto, ya que nuestros más altos tribunales en materia de trabajo delimitan en ocasiones su actuar al interpretar la Ley y crear jurisprudencia que todas las Juntas tienen obligación de acatar.

2.3.3.3 El desahogo de pruebas

En relación con el desahogo de las pruebas ofrecidas oportunamente, la ley laboral prevé que la Junta dictara el acuerdo mediante el cual se señalará cuales de estas han sido admitidas, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las mismas, la cual se celebrará dentro de los 10 días hábiles siguientes.

Es conveniente aclarar que en la realidad esto no es posible de que se efectuó, tal y como lo previene el segundo párrafo del artículo comentado, ello debido a la naturaleza de algunas pruebas, razón por la cual se tienen que señalar varias fechas para su desahogo, recibándose en primer término las ofrecidas por el actor y posteriormente las del demandado. Por lo regular, y como ya lo hemos manifestado en el transcurso de nuestra indagación, los términos procesales o períodos consignados en la ley no se respetan por las Juntas de conciliación y Arbitraje, debido al exceso de trabajo existente en las diversas Juntas.

Aunado a lo antes expuesto, tenemos que las Juntas no dictan inmediatamente el acuerdo, mediante el cual se determina cuales pruebas se admiten y cuales se desechan, debido a la carga de trabajo que actualmente padecen, pues en su agenda ya tienen programadas las audiencias a celebrarse en un día, y apenas están terminando una, cuando ya deben comenzar con la siguiente; aunque en otras ocasiones se debe a la gran cantidad de pruebas ofrecidas, que a veces incluyen un gran volumen de documentos exhibidos. Y con la finalidad de hacerlo de una mejor manera o una mayor precisión, es que se recurre a la famosa "reserva de pruebas", que se traduce en que, con posterioridad se dictará el acuerdo admisorio de pruebas.

La audiencia de desahogo de pruebas, se encuentra regulada en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

“La audiencia de desahogo de pruebas se llevara a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandante o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remite los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicara al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.”

En relación con los alegatos, de acuerdo con lo establecido en la ley, estos podrán formularse después de haberse desahogado todas las pruebas admitidas, de lo cual se infiere que este es el único momento procesal en que se pueden hacer valer, aunque este es un acto potestativo de las partes debido a que en la propia ley se emplea el término “podrán formular”.

2.3.4 La resolución laboral

En esta ocasión comenzaremos por decir que en la actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 837 se establece que “Las resoluciones laborales de los tribunales laborales son:

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- II Autos incidentales o resoluciones interlocutoria: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.”

De estas fracciones, para el caso que nos ocupa nos interesa la número III, pues en ella se hace referencia a aquellas resoluciones laborales que ponen fin a una controversia con carácter definitivo. Dicha definitividad se encuentra consagrada en el artículo 848 del mismo ordenamiento legal invocado, mismo que establece que “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso.” Lo que hace que sea procedente la impugnación, en su caso, de las mismas por la vía del juicio constitucional, en términos de la Ley de Amparo.

Así pues se puede considerarse a los Laudos como sentencias definitivas, por lo que no admiten ningún recurso, ni pueden ser revocadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que los hayan dictado, de acuerdo con la propia Ley laboral, pero solo serán firmes cuando no hayan sido impugnados en el término legal, mediante el juicio de amparo, o si después

de haberse promovido este se haya denegado, adquiriendo el carácter de cosa juzgada.

Néstor de Buen opina que “De todas las resoluciones laborales la más importante es, por la propia naturaleza de las juntas, la decisión final que recibe el nombre de laudo, si bien algunos autores entre ellos Alberto Trueba Urbina, le dan el carácter de sentencia definitiva...”⁶⁹

El laudo como decisión final del juicio laboral, como toda resolución de autoridad debe de contener ciertos requisitos. A propósito la Ley Federal del Trabajo en su artículo 840 señala los requisitos o elementos que debe contener un laudo.

Así pues dicho precepto establece lo siguiente:

“ARTICULO 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y de sus representantes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

⁶⁹ De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 495

VII. Los puntos resolutivos.”

Por lo general, y para dar cumplimiento con los requisitos antes señalados, la Junta divide los laudos en cuatro partes, a saber:

- A. Proemio;
- B. Resultandos;
- C. Considerandos; y
- D. Puntos resolutivos.

Es oportuno volver hacer mención del artículo 841 de la propia Ley Federal del Trabajo, al cual ya nos hemos referido con antelación, pero debido a que dicho numeral se refiere al punto que estamos analizando, de nueva cuenta lo traemos a colación, por eso vemos que en él se contempla las obligaciones que las Juntas deben de cumplir al dictar sus laudos; así en dicho precepto se establece que “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

Cuando en este artículo se habla de que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, ello se refiere a una fórmula antigua que expresa una facultad para resolver, sin apegarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe y así de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad⁷⁰

⁷⁰ Cfr. De Buen I., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. pp. 497-498

A su vez, al mencionar que las Juntas deben apreciar los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, sé esta haciendo referencia básicamente al sistema que adopta la Junta con la valoración de las pruebas aportadas por las partes, que como ya señalamos oportunamente, utiliza el sistema mixto, pues aun y cuando la Ley les da la facultad para apreciarlos hechos sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, en la práctica muchas de las veces nuestros más altos tribunales establecen criterios de interpretación, mejor conocidos como tesis de jurisprudencia, que delimitan su libertad de apreciación y las sujetan a tales criterios para que no actúen de manera arbitraria.

Por lo que hace a que las Juntas deben expresar los motivos y fundamentos legales en que apoyen sus decisiones en los laudos, se debió a las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980, las cuales por cierto consideramos como muy apropiadas, pues se reconoce con tal obligación a las Juntas como verdaderos tribunales de derecho.

Es conveniente también hacer mención que la misa ley laboral en su artículo 842, hace alusión a los requisitos de los laudos. Por eso ahí se dice que "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente"

Por lo que se refiere a que los laudos deben ser claros, el doctor en derecho Néstor De Buen menciona que esto se debe a una exigencia de estilo literario, ya que dicha claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, es decir los trabajadores, se encuentren ante la posibilidad de entender las

resoluciones, para ello las Juntas deben de evitar el uso de términos técnicos y utilizar el lenguaje común.⁷¹

El requisito de precisión también es abordado por el profesor De Buen quien nos dice que, básicamente se trata de “no andarse por las ramas” con apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino que en los laudos debe atenderse al problema en sí mismo objetivamente, lo que obliga a la Junta a observar de manera rigurosa las reglas del silogismo. Igualmente en lo referente al requisito de congruencia, el mismo autor citado señala que este se da cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas; agregando que existiría incongruencia, en consecuencia, cuando se condene más allá de lo solicitado o sobre algo que no fue reclamado, o bien se tome en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas.⁷²

Un requisito más que es impuesto a las Juntas, es el que al dictar sus laudos deben señalar, cuando se hubiesen reclamado prestaciones económicas, el salario que sirva de base para la condena, y además el que cuantifique el importe de la prestación reclamada a fin de hacer más expedita la ejecución de la misma, tal situación se prevé en el artículo 843 de la misma ley laboral.

Por último, mencionaremos que lo referente al procedimiento para la emisión del laudo, se encuentra delimitado en los artículos 885 al 890 de la Ley de la materia.

⁷¹ Cfr. De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 500

⁷² Ídem.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO APLICABLE AL AVISO DE RESCISIÓN

Es necesario mencionar que en nuestro país todo ordenamiento legal, debe tener su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es considerado por la mayoría de los estudiosos de la ciencia jurídica, como el máximo ordenamiento jurídico; debido a ello es que toda Ley o Reglamento tiene su origen en dicha Norma Suprema.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el caso del tema objeto de nuestro trabajo de investigación, que es el aviso de rescisión, y una vez que hemos hecho una revisión del texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no encontramos en el artículo 123, que forma parte del Título Sexto denominado Del Trabajo y la Previsión Social, y que es el encargado de regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones, en ninguna de sus treinta y un fracciones del apartado "A", ni de las catorce fracciones de que esta compuesto el apartado "B", encontramos disposición alguna que haga referencia al aviso de rescisión.

Consideramos que en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, se debiera incluir la obligación a cargo del patrón, de notificar al trabajador de su decisión de dar por terminada la relación de trabajo; de la misma manera en la fracción IX del apartado "B" también se debiera incluir lo referente, ello debido a que como ya dijimos, este artículo se encarga de reglamentar las relaciones entre los trabajadores y los patrones, incluyéndose aquí las normas protectoras de los primeros. Pero para poder entender dicha situación y sobre todo para

su mejor comprensión, es necesario hablar brevemente de los orígenes o antecedentes de tal precepto, situación de la que nos ocuparemos a continuación.

Ahora nos dedicaremos a recordar aquella época en que diversas entidades federativas de México se encargaron de legislar en materia de trabajo; así, encontramos casos en que varias Entidades Federativas lo plasmaron en una ley; situación que se conservó hasta el año de 1929, en que fue modificada la fracción X del artículo 73 de la Constitución General; así a partir del mes de agosto de ese año se dio una federalización de la legislación del trabajo; por eso a partir de entonces la facultad de legislar en materia de trabajo ha sido competencia exclusiva de las autoridades federales.

Esta reforma constitucional fue propuesta por el entonces titular del Poder Ejecutivo Federal, Manuel Ávila Camacho, y fue publicada en el órgano oficial del gobierno.⁷³ Igualmente se adicionó al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la fracción XXXI, en la que se incluyeron los casos en que se aplicarían las leyes de trabajo, correspondiendo esto por excepción a las autoridades federales.

La federalización de la ley laboral se dio como ya vimos, posteriormente al proceso legislativo en esta materia, que se gestó en todo el país; cabe resaltar la importancia que tuvo la ley que se expidió para el estado de Yucatán, obra del gobernador del mismo, General Salvador Alvarado, a la cual se le llegó a considerar la más avanzada en su género, y

⁷³ Diario Oficial de la Federación del día 6 de septiembre de 1929

que a la postre sirvió de base para la elaboración del Título sexto de la Ley Federal del Trabajo.

Así, tenemos que es hasta el Congreso Constituyente de 1917, cuando es elevado a la categoría constitucional el Derecho al Trabajo, y por eso se le dedica un artículo a este derecho, siendo el artículo 123 el que le correspondió.

Es menester hacer notar que antes de que se diera este Congreso Constituyente, existieron algunas disposiciones que podríamos afirmar son el antecedente del precepto constitucional, por ello consideramos importante hacer mención de ellas, ya que estos fundamentos tuvieron influencia o trascendieron en la obra del constituyente.

De acuerdo con la mayoría de los tratadistas, que se han encargado de estudiar la historia de México, ellos hacen una división de la misma en épocas o etapas, siendo las principales la Precolonial, la Colonial, la de Independencia, de la Revolución y la Contemporánea o actual; siguiendo este criterio, tenemos que en la etapa Precolonial no existen datos sobre la situación de las condiciones de trabajo de los pobladores de aquel entonces, y solamente se estableció una clasificación de los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los trabajadores, tal es el caso que existieron diversas actividades, tales como la de plateros, herreros, canteros, albañiles, pintores, alfareros, fabricantes de calzado, de armas, médicos, sastres, tejedores, etcétera.⁷⁴

⁷⁴ Cfr. Néstor del Buen. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, México 1997. p. 293

Se conoce como México Colonial, afirma el doctor Néstor de Buen, al período que comprende entre la fecha en que nuestro país es “*Conquistado por los españoles y la época o etapa de Independencia*”, para el citado autor es mejor referirse, en este caso, al “*Reino de la Nueva España*” porque el conquistador dictó leyes; en las que no se hablaba de colonias, sino de reinos; no obstante la gran mayoría de nuestros tratadistas utilizan el término “*La Colonia*” al referirse al período mencionado, tal es el caso de José Dávalos, Mario de la Cueva, Toribio Esquivel Obregón, y Alberto Trueba Urbina, entre otros.

Al llegar el conquistador español a nuestro país y establecerse, se dictaron varias leyes, de entre las que destacan las Leyes Indias, que es obra de los reyes católicos Fernando e Isabel; dicho cuerpo de leyes tuvo como finalidad, la de poner fin a la explotación de que eran objeto los indígenas mexicas por parte de los encomenderos.

Para el autor Gerardo V. Vázquez, citado por Néstor de Buen⁷⁵, destacan: La reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, que contemplaba la ley VI, del título VI del libro III, de la Recopilación de Indias, misma que dispuso en 1593, que los trabajadores laboraran ocho horas repartidas en forma conveniente. Los descansos semanales que respondían a una razón religiosa; así lo dispuso el emperador Carlos V en el año 1541, por lo tanto, indios, negros y mulatos no debían de trabajar los domingos ni los días de guardar (festivos). Por su parte Felipe II ordenó a su vez a finales de 1583, que en los días sábado por la tarde se suspendiera la obra (es decir el trabajo) una hora antes de que se efectuara el pago a los trabajadores.

⁷⁵ Cfr. Néstor del Buen, Derecho del Trabajo, Ob. Cit. pp. 294-298

El pago del séptimo día, la protección al salario, así como el pago del mismo en efectivo y no en mercancía o en otro género debía de realizarse en presencia de un testigo para evitar algún engaño o acción fraudulenta por parte de los caciques; la protección a la maternidad regulando el trabajo de las mujeres embarazadas, aunque en realidad se protegía al producto del embarazo; se estableció la edad mínima de catorce años para poder prestar su servicios como trabajador.

No obstante las reformas que ha sufrido nuestro máximo ordenamiento jurídico, hasta la fecha no se incluye en el, disposición alguna que contenga como obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas por las cuales se ha llegado a tal determinación. Por esta razón consideramos que debiera elevarse a rango constitucional tal obligación, con lo cual estaría acorde con lo contemplado por la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Federal, que es la Ley Federal del Trabajo, así el trabajador gozaría de cabal estabilidad en su empleo. Recordemos que ello fue idea del Constituyente de Querétaro en 1917.

En su oportunidad, ya vimos que la estabilidad en el trabajo surgió en nuestro derecho como una idea que se tradujo en una de las manifestaciones más claras de justicia social, profundamente arraigada en nuestro Derecho del Trabajo; por esa razón y de acuerdo con el criterio de una gran cantidad de tratadistas de la materia, son varias las consecuencias que nacen de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el actual Derecho del Trabajo.

Recordemos igualmente que al hacer mención de la duración de las relaciones de trabajo, por lo regular se hace siempre referencia a la

estabilidad en el empleo, es decir, consistiendo este principio en el derecho del trabajador a conservar su trabajo, siempre y cuando la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, y que además el trabajador no haya dado motivo alguno para su separación por parte del patrón, es decir que no incurra en alguna causal de rescisión contempladas en la ley reglamentaria.

Para el principio de la estabilidad en el empleo, que como ya hemos expresado es el derecho del trabajador a permanecer en el empleo y a tener prácticamente asegurado un salario, existen algunos obstáculos, a los que el tratadista Ramírez Fonseca denomina como excepciones al principio de estabilidad, al decir que "Son aquellas que van a surgir como causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo."⁷⁶

Evocando la Constitución Federal de 1857, vemos que en ella se incluyeron algunas disposiciones de índole laboral relacionadas con la libertad de profesión, industria o trabajo, consagradas en el artículo 4° Constitucional, lo mismo que la garantía de no poder obligar a nadie a prestar trabajos personales sin su consentimiento y sin la retribución correspondiente (artículo 5o.); no se hizo el reconocimiento del derecho al trabajo, que se tradujera en mayores y mejores beneficios para la clase trabajadora. En este Congreso tuvo destacada actuación el constituyente Ignacio Ramírez, quien en una de las sesiones se pronunció en contra de la comisión respectiva por "... no haberse ocupado de los grandes problemas

⁷⁶ Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Segunda edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1979, p. 17

sociales; demandó que se legislara para evitar penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador."⁷⁷

Actualmente el texto de la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna es el siguiente:

"ARTÍCULO 123 .Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley;

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.

.....

XXII. el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de sus

⁷⁷ DÁVALOS, José. Constitución Y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 33

dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;”

A su vez la fracción IX del apartado “B” del mismo artículo señala que “Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;”

Como podemos darnos cuenta de la lectura de lo anterior, la Constitución General desde su creación ha sufrido diversas modificaciones, sin que hasta la fecha se incluya en ella como obligación del patrón el dar aviso de manera escrita en donde se contenga la fecha y la causa o causas por las que en un determinado momento llega a dar por rescindida la relación de trabajo; ello para que el trabajador se encuentre en posibilidad de defenderse ante las instancias correspondientes. Por esta razón creemos que es conveniente una modificación al texto de este artículo constitucional, para que se encuentre en concordancia con lo establecido en su ley reglamentaria.

3.2 Ley Federal del Trabajo

Debido a las reformas del año de 1929, efectuadas a la Constitución General en sus artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo primero; como ya vimos en su momento, el legislar en materia de trabajo,

pasó a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión; es lo que algunos tratadistas denominan como la Federalización de la materia laboral.

El día 18 de agosto de 1931, fue promulgada la Ley Federal del Trabajo, misma que plasmó en su artículo 1o. su observancia general en toda la República, situación que terminó con la diversidad de leyes que existían hasta ese entonces en las Entidades de la Federación. Esta ley surge siendo presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

Previamente, el 3 de agosto de 1929, el Lic. Emilio Portes Gil, como Presidente provisional de la República, convocó a los Diputados del Partido Nacional Revolucionario para que se congregaran en el Palacio Nacional con la finalidad de discutir los aspectos Constitucionales de jurisdicción de la Ley Federal del Trabajo.⁷⁸

Es necesario remontamos a la historia de nuestro país, para ver que el movimiento obrero mexicano con su actuar, hizo presión a través de varios movimientos como la huelga de sombreros de 1876; posteriormente, la huelga de Río Blanco de 1906; uno más fue la huelga ferrocarrilera de 1908⁷⁹; ello de alguna manera obligó al Estado para intervenir y regular las relaciones entre los obreros y los patrones. El presidente francisco I. Madero "Recibe una estructura gubernamental intacta, que poco modifica; pero da un paso adelante al crear el departamento de trabajo. Sin embargo...la creación de dicho departamento significa el primer intento de reconocimiento del trabajo como clase y no como individuo..."⁸⁰

⁷⁸ Cfr. *Orígenes y Repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo*. Ob. Cit. p.33

⁷⁹ *Ibidem* pp. 19-21

⁸⁰ *Ibidem* p.21

El Departamento del Trabajo fue creado en 1911 y como ya se dijo, significó un avance en la intervención del Estado al reconocer a los trabajadores como una clase y no en lo individual, situación que se expresa en el punto IV del artículo 2o. del decreto que le proporciona su respectivo marco jurídico, al establecer que dentro de sus tareas del departamento está la de "Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de arbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados."⁸¹

Podemos afirmar que la creación del Departamento del Trabajo es el antecedente más remoto de la regulación de las relaciones obrero-patronales.

Para reforzar lo que dijimos al iniciar este apartado examinemos lo expuesto por el doctor José Dávalos, en relación a las reformas constitucionales que facultaron al Congreso para legislar la materia laboral. A consecuencia de la federalización de la legislación laboral se expidió la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo mes y año, en cuyo artículo décimo cuarto, transitorio estableció que: "Se derogan 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 opongan a la presente ley. Así pues, desde 1931 desapareció la infraestructura normativa que regulaba las relaciones laborales de los trabajadores de las Entidades Federativas."⁸²

También hay que recordar que previamente a la promulgación

⁸¹ Orígenes y Repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. p. 21

⁸² Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 113

de la primera Ley Laboral se dieron dos intentos por regular la materia del trabajo; el primero de ellos fue el Proyecto de Código Federal del Trabajo en el mes de julio de 1929, mismo que fue redactado por encargo del Lic. Emilio Portes Gil, a cargo de una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarrutu; el segundo intento fue creación de la Secretaría de Industria y Comercio, y de una comisión redactora conformada por Cayetano Ruiz García, Eduardo Suárez y Aquiles Cruz; es pertinente aclarar que este proyecto, el cual ya no llevó el nombre de Código, sino de Ley; el cual dio origen a la ley de 1931.⁸³

La ley de 1931 estuvo vigente durante aproximadamente treinta y ocho años, ya que el día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión, que es la que hasta la fecha aún nos rige. Recordemos que ya anteriormente mencionamos que al momento de la elaboración de este trabajo, se encuentra en estudio un proyecto de *Nueva Ley Federal del trabajo*

Esta nueva Ley del Trabajo que sustituyó a la de 1931, fue publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1° de mayo del citado año.⁸⁴

3.2.1 Reformas del año de 1980

La Ley Federal del Trabajo, que fue creada mediante decreto del primero de abril de 1970, publicado en el Diario Oficial de la Federación, es la que hoy día se encuentra vigente, misma Ley que por medio de su

⁸³ Nestor de Buen Ob. Cit. p.370

⁸⁴ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob.Cit. pp. 204-205

artículo transitorio segundo abrogó la primer Ley Federal del Trabajo que data de 1931. Debemos recordar que nuestra actual legislación del trabajo desde su creación ha sufrido varias modificaciones, tal y como lo veremos a continuación:

En el año de 1972 se reformaron los artículos 97, 110, 136 al 151 y el 782, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de dicho año.

En 1974 se hicieron modificaciones a la ley laboral; en primer lugar a través de decreto del 9 de enero de este año fueron modificados los artículos 97, 103, 110, 132 y se adicionó el artículo 103 bis. Mediante otro decreto, de fecha 30 de septiembre del mismo año se reformaron los artículos 561 fracción V, 567 fracciones I y II, 571 fracciones III y IV, adicionando los artículos 399 bis, 419 bis, la fracción VII del artículo 450, y las fracciones VI y VII del artículo 561. Por medio del decreto del 24 de diciembre del mismo 1974, se modificaron los artículos 547 fracción VI, 600 fracción VI, 643 fracciones IV y V y artículo 890, adicionándose el artículo 891.

Mediante decreto publicado el día 7 de febrero de 1975, se reforma el artículo 527 de la ley laboral; en el mismo año de 1975, el día último del mes de diciembre son reformados los artículos 87 y 501 en sus fracciones III y IV. Posteriormente en 1976, a través de un decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día viernes 2 de junio de dicho año se reforman y adicionan los artículos 28, 97, 103 BIS, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 664, 726, 748, 770 Y 771 del ordenamiento laboral; Un año después, mediante decreto del 30 de diciembre de 1977, es adicionado un capítulo al Título Sexto de la misma ley, siendo este el Capítulo XVI,

denominado Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad. De las reformas que ha tenido la Ley Federal del Trabajo, y para efectos de nuestra investigación, tenemos que la del año de 1980 ha sido la más importante, en ese entonces fueron modificados los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, que contienen la parte procesal y que comprenden los artículos 685 al 1010. Por lo que respecta a nuestro tema de estudio, fue adicionado el artículo 47 en su parte final con un párrafo que señala lo siguiente:

“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.”

La falta de aviso al trabajador o a la junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”⁸⁵

Como se puede advertir del texto de este artículo, es hasta entonces cuando surge la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de su decisión de dar por terminadas las relaciones de trabajo.

3.3 Jurisprudencia relacionada con el aviso de rescisión

En esta ocasión veremos el criterio sustentado por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, así como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación al aviso de rescisión, y que como

⁸⁵ Diario Oficial de la Federación del día viernes 4 de enero de 1980, p. 24

podremos observar se dan varios supuestos al respecto, al final de cada uno de estos criterios haremos un comentario respecto del mismo.

RESCISION, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DIAS HABILES.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, éste tiene un plazo de cinco días para solicitar a la Junta la notificación al trabajador del aviso de rescisión cuando éste se haya negado a recibirlo. Considerando que dicho precepto no establece si el cómputo respectivo debe ser en días naturales o en días hábiles, y que tampoco lo hace algún otro precepto de la ley, resulta aplicable por analogía, conforme al numeral 17 de la misma, la regla de su artículo 734 prevista para los plazos procesales, ya que se trata de supuestos semejantes por cuanto en ambos se requiere de la intervención de la Junta, además de que la aplicación analógica de tal norma evita que el plazo de cinco días concedido al patrón se vuelva ficticio en la realidad porque la Junta no está en funciones alguno o algunos de tales días, lo que sería contrario a la equidad.

4a./J. 8/93

Contradicción de tesis 19/92. Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 8 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 8/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 62, Febrero de 1993. P. 15. **Tesis de Jurisprudencia.**

En este caso, nos encontramos ante el supuesto previsto y establecido en el tercer párrafo, del artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral vigente, en donde se establece un período de tiempo para que el patrón haga del conocimiento de la autoridad laboral competente, siendo

este de cinco días; situación en que el aviso de rescisión no pudo hacerse saber al trabajador, porque este se negó a recibirlo, siendo entonces obligación del patrón comunicarlo a la Junta competente para que ella se encargue de notificar al trabajador tal situación por medio del procedimiento establecido en la propia ley; como se comenta en el criterio jurisprudencial citado, la Ley Laboral no precisa si los días mencionados son hábiles o inhábiles, pero como es la Junta competente quien notificará al trabajador, y esta normalmente tiene sus actividades de lunes a viernes, luego entonces los días a que se hace referencia serán hábiles.

RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION DE LA.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; enseguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador; concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

4a. /J. 2/93

Contradicción de tesis 60/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el del Décimo Circuito. 11 de enero de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 2/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del once de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García

Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 62, Febrero de 1993. P. 11. **Tesis de Jurisprudencia.**

Como podemos darnos cuenta, de la lectura de este criterio, se observa la formalidad de dar aviso por escrito al trabajador, lo cual le proporciona a este la certidumbre de la causa o causas de la decisión del patrón de dar por terminadas las relaciones de trabajo, consintiéndole la oportunidad de oponer una apropiada defensa de sus derechos, seguridad que no podría darle el aviso verbal, ya que este por su naturaleza de ser momentáneo y breve sería difícil de detener en la memoria; entonces la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la autoridad laboral competente, será suficiente de acuerdo con el texto de la propia ley, para que el despido se considere injustificado.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador estará en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir la suspensión de la audiencia a fin de

preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquélla les concede.

4a. /J. 28/92

Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito). 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Tesis de Jurisprudencia 28/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 59, Noviembre de 1992. P. 27. Tesis de Jurisprudencia.

Efectivamente, como podemos observar en este criterio, el patrón quedara eximido de la responsabilidad que le atribuye la ley laboral de dar aviso por escrito al trabajador, cuando ante la negativa de este de recibir tal aviso, acude ante la Junta competente a solicitar que por medio de ella se le notifique al trabajador de dicha circunstancia, satisfaciendo con ello el requisito que le señala el artículo 447 de la propia ley; ello con independencia de que tal autoridad haga o no la notificación al trabajador.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un

mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley. Así, cabe concluir que no debe aplicarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, consultable en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 28, Página 28, bajo el RUBRO: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTO CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLA".

4a.

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México S. A. 8 de octubre de 1987.
5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 217-228 Quinta Parte. P. 11. **Tesis Aislada.**

De acuerdo con este criterio, la Ley Federal del Trabajo prevé la hipótesis de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión, en tal caso el patrón tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la autoridad laboral, es decir de la Junta de Conciliación competente, quien a su vez y siguiendo el procedimiento establecido en la propia ley lo comunicará al trabajador; si el patrón no realizara ninguna de las dos acciones contempladas en la Ley laboral, es decir que no notifique al trabajador de su determinación de dar por terminadas las relaciones de trabajo, ni dé aviso a la Junta de la negativa de recibir el trabajador el mencionado aviso, luego entonces tal omisión traerá como consecuencia que se actualice el supuesto previsto en el artículo 47 de la Ley laboral.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL. FINALIDAD DEL.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus últimos párrafos, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido y no quede en estado de indefensión; así las cosas, de aceptarse que para que surta efectos legales la notificación del aviso de rescisión al través de la Junta, se requiere que se pruebe en juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos en que existió imposibilidad de darlo al trabajador, se haría nugatorio el derecho consagrado por el mismo numeral 47 de la citada ley, de que el patrón pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador que hubiese incurrido en alguna de las causales que el propio precepto señala.

4a.

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México S. A. 8 de octubre de 1987.
5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 217-228 Quinta Parte. P. 11. **Tesis Aislada.**

En este caso, como en otros criterios jurisprudenciales, se trata de dar seguridad al trabajador, en cuanto a que este esté enterado de la causa o causas por las que el patrón ha tomado la determinación de dar por terminadas las relaciones de trabajo, para que en el momento determinado aquel pueda tener una adecuada defensa; siendo importante para el punto de vista aquí sustentado el que el patrón pueda probar la negativa del trabajador a recibir el aviso. Creemos que es a través de testigos la forma idónea para demostrar ante la autoridad laboral competente la mencionada negativa.

AVISO DE RESCISIÓN NOTIFICADO AL TRABAJADOR EN LUGAR DIVERSO AL DE SU DOMICILIO.

La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no determina que el patrón debe entregar el aviso de rescisión en el domicilio del trabajador, pues no establece ese requisito como una formalidad esencial para que surta efectos el mencionado aviso, por lo que al respecto no es aplicable el Título Catorce,

Capítulo VII de la Ley Laboral, toda vez que dicho capítulo, que comprende del artículo 739 al 752, se refiere a las notificaciones que se efectúan durante el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no así a la notificación que el patrón hace al trabajador con respecto al aviso rescisorio; en tal virtud, si el mencionado aviso es entregado a aquél en lugar diverso al de su domicilio, dicho aviso surte todos sus efectos legales.

4a.

Amparo directo 529/86. José Luis Deleo Acevedo. 2 de julio de 1986. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 205-216 Quinta Parte. P. 68. **Tesis Aislada.**

Efectivamente la Ley Laboral en su artículo 47 establece como exigencia que el aviso de rescisión le sea entregado al trabajador, sin que se establezca el lugar exacto de entrega; siendo aquí lo más importante que exista la certeza de que dicho aviso le fue dado en propia mano, ya que la mayoría de las veces el lugar de entrega es el propio centro de trabajo, pudiendo hacerse en el domicilio del propio trabajador o en algún otro lugar en donde se le pueda localizar.

AVISO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. NO SE REQUIERE QUE SE ESPECIFIQUEN EN EL MISMO LAS CIRCUNSTANCIAS DE LUGAR, TIEMPO Y MODO EN QUE SE ACTUALIZARON LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo después de enumerar en sus quince fracciones las causas por las cuales el patrón puede rescindir, sin responsabilidad, un contrato de trabajo, establece la obligación que tiene de dar aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión; para satisfacer ese requisito es necesario que en el aviso se precisen la fecha en que se expide ese documento, aquella en que debe surtir sus efectos y, en forma concreta, las causas o motivos que lo orillaron para tomar esa decisión, las cuales, para que tengan validez, deben encuadrar en una o varias de las diferentes causas que enumera en sus diversas fracciones, sin que constituya una obligación para el patrón la de señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se actualizaron esas causas, siendo suficiente que se le hagan

saber los hechos que las constituyen, para considerar que ese aviso satisface los requisitos legales.

4a.

Amparo directo 3180/84. Tomás Lara Arreola. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 205-216 Quinta Parte. P. 11. **Tesis Aislada.**

En este caso estamos ante una situación de importancia, debido a que si en el aviso de rescisión se señala la fecha a partir de la cual el patrón ha dado por terminadas las relaciones de trabajo, ello será determinante para los efectos señalados en el artículo 518 de la misma Ley laboral, pues de acuerdo con este precepto, el trabajador tiene dos meses para poder ejercitar acción cuando ha sido separado de su trabajo, corriendo dicho término a partir del día siguiente de la fecha de dicha separación, es decir de la rescisión de la relación laboral.

SEGURO SOCIAL, AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR EN EL. NO PUEDE CONSIDERARSE COMO PRUEBA EFICAZ PARA TENER POR ACREDITADO EL DESPIDO.

Si un trabajador manifiesta que fue despedido sin justificación por el patrón y entre otras pruebas ofrece la relativa al aviso de baja dado por dicho patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, tal probanza no puede estimarse como determinante para tener por acreditado el despido, pues atenta la circunstancia de que pueden darse avisos de baja para surtir tales temporales, que es lo ocurrido en el caso, si dicho aviso no llenó los requisitos que señala la ley respectiva, el patrón a lo sumo, tendrá que responder ante el Instituto del Seguro Social por un acto indebido, pero con ello no puede acreditarse la rescisión del contrato de trabajo, máxime cuando el demandado ha negado el despido. En consecuencia la resolución de la junta negándole valor probatorio al informe rendido por la institución, no viola el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, (ahora 841 de las reformas de 1980 a la ley de 1970).

4a.

Volúmenes 193-198, p. 38. Amparo directo 7839/63. José Romero Huaso y coags. 24 de febrero de 1985. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volúmenes 193-198, p. 38. Amparo directo 3875/84. Compañía Mexicana de Aviación, S. A. 30 de enero de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 193-198, p. 51. Amparo directo 4244/61. Enrique Canseco Velasco. 16 de agosto de 1962. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca. Volumen 193-198 Quinta Parte. P. 51. **Tesis Aislada.**

Podemos observar en este criterio que el único documento que da la certeza al trabajador de que ha sido despedido por parte del patrón es el aviso en el cual se señale la o las causas por las que es rescindida la relación de trabajo, y que incluye la fecha y causa o causas de la rescisión; además es necesario que en el aviso se precisen la fecha en que se expide ese documento, aquella en que debe surtir sus efectos y, en forma concreta, las causas o motivos que lo orillaron al patrón para tomar esa decisión; pues la misma ley señala un plazo para que el trabajador pueda demandar al patrón, siendo importante la fecha a partir de la cual ha sido rescindida la relación, para los efectos indicados.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.

Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.

4a.

Volúmenes 169-174, p. 11. Amparo directo 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce. 24 de enero de 1983. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 169-174, p. 11. Amparo directo 3745/82. Maximiliano López Moreno. 21 de febrero de 1983. Mayoría de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Disidente: Alfonso López Aparicio.

Volúmenes 169-174, p. 11. Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido, S.A." 6 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 181-186, p. 11. Amparo directo 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado. 4 de enero de 1984. Mayoría de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 181-186, p. 11. Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 181-186 Quinta Parte. P. 68. **Tesis de Jurisprudencia.**

Aquí lo importante es que el patrón pueda acreditar fehacientemente que existió la negativa del trabajador para recibir el aviso de rescisión, ya que no bastará la simple manifestación de tal negativa, siendo a través de testigos como el patrón podrá comprobar ante la Junta respectiva, que existió negativa por parte del trabajador a recibir el aviso de referencia.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión

de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

4a.

Volúmenes 169-174, p. 11. Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A. 6 de junio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 175-180, P. 12. Amparo directo 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. 13 de julio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 175-180, P. 12. Amparo directo 7345/82. Gorduroy, S.A. 13 de julio de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Volúmenes 175-180, P. 12. Amparo directo 3748/82. Empresa Sincamex, S.A. 1º de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Volúmenes 175-180, P. 12. Amparo directo 6208/82. José Bonilla Uribe. 1º de agosto de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca. Volumen 175-180 Quinta Parte. P. 56. **Tesis de Jurisprudencia.**

El criterio aquí sustentado es acorde con el espíritu de la Ley laboral, que es de proteger al trabajador, para que llegado el momento procesal respectivo, este pueda tener una buena defensa, ya que la obligación a cargo del patrón de dar aviso por escrito al trabajador sobre la causa o causas de su decisión de dar por terminadas las relaciones de trabajo, le dan a este seguridad jurídica; además de que el patrón no podrá variar dichas causas de despido, así el trabajador podrá ofrecer sus pruebas para probar la acción intentada, recordando que ante tal situación este puede optar por la reinstalación o la indemnización respectiva.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA, QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA.

El aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, exigido al patrón por el artículo 47, párrafo último, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto que el trabajador conozca la causa del despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo; y, en esa virtud, si al trabajador no se le dio aviso de la fecha y causa de la rescisión, pero si se le dijo a qué obedecía la misma, el fin perseguido por el invocado precepto legal, consistente en que el trabajador conozca la causa de la separación, queda satisfecho, y sólo quedará pendiente el que el despido sea o no justificado, y de que el mismo se haya efectuado o no por alguna de las causas que señala el propio precepto.

4a.

Amparo directo 3379/73. Luis Felipe del Castillo Carrillo. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca. Volumen 58 Quinta Parte. P. 45. **Tesis Aislada.**

El criterio aquí expuesto es contrario a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, pues lo señalado en el artículo 47 de dicho ordenamiento es muy claro al establecer que se debe hacer del conocimiento del trabajador de la fecha así como de la causa o causas que han motivado que el patrón haya tomado dicha determinación, por ello consideramos que dicho criterio jurisprudencial no es adecuado, ya que la norma jurídica precisa que el patrón tiene la obligación de dar aviso escrito al trabajador, en donde se exprese la causa o causas por las que da por terminada la relación de trabajo, entonces cuando el patrón no se ajusta a lo establecido en la Ley, se hace acreedor a las sanciones establecidas en la misma norma.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL.

Aunque el patrón no se haya limitado a excepcionarse manifestando que el actor dejó voluntariamente de trabajar, sino que alegó que por tal motivo en

los primeros cinco días del mes siguiente, se le rescindió su contrato de trabajo, ésta excepción es notoriamente ineficaz, toda vez que, ante la separación voluntaria del trabajador, con lo que daba por terminado su contrato de trabajo, la rescisión indicada carece de objeto. Por otra parte, la prueba rendida por el demandado para acreditar su afirmación de que dio por rescindido el contrato del trabajador, consistente en el aviso que aparece haber dado a la Junta, carecería en todo caso de eficacia si no se demostró que esa comunicación se hubiera hecho saber al trabajador.

4a.

Amparo directo 6482/56. Salvador Espinoza. 12 de noviembre de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Volumen XVII, Quinta Parte. P. 60. **Tesis Aislada.**

Nos encontramos ante el caso en que el patrón ha dado por rescindida la relación de trabajo, en virtud de que el trabajador se ausentó por cinco días sin causa justificada, por tal motivo debió de haberse ajustado a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, pues en la especie no observó el procedimiento establecido en dicha Ley, al no haber dado aviso en primer lugar al propio trabajador, sino que omitiendo esta formalidad lo hizo directamente del conocimiento de la Junta competente, razón por la cual dicha rescisión fue hecha de forma injustificada.

CAPITULO IV ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN

La formalidad es la forma que se establece respecto de alguna cosa, así en el caso del aviso de rescisión, la formalidad consiste la manera en que tendrá que hacerse del conocimiento del trabajador, que el patrón ha decidido dar por terminadas las relaciones de trabajo, por tal razón al tomar esta decisión el patrón tiene de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo a notificar al patrón de esta situación. Y es en el mismo ordenamiento legal que rige las relaciones entre los trabajadores y los patrones en donde igualmente se contempla la consecuencia jurídica por la falta de observancia de dicha formalidad.

4.1 Formalidades en el aviso

Una vez que hemos analizado las causas, por las que el patrón puede dar por rescindida unilateralmente la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, y por lo cual el patrón puede despedirlo sin incurrir en responsabilidad alguna, veremos que la ley establece en el artículo 47, que entonces el patrón se encuentra obligado a dar aviso por escrito al trabajador de su decisión de dar por terminada la relación de trabajo, observamos que dicha formalidad se encuentra plasmada en los tres últimos párrafos de este artículo, ya citado con anterioridad y que a la letra establecen lo siguiente:

“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 negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de 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 bastara para considerar que el despido fue injustificado.”

De acuerdo con la transcripción anterior, la formalidad en el aviso al trabajador, de que ha sido rescindida su relación de trabajo, se traduce en que esta debe hacerla el patrón, en primer lugar en forma escrita, en donde se señalen la o las causas por las que este ha tomado tal determinación; y además otra de las formalidades consiste en que este acto debe hacerse del conocimiento del trabajador en forma personal. Es en la propia ley laboral donde se contempla qué debe hacer el patrón ante la negativa por parte del trabajador de recibir dicho aviso.

Como podemos observar, el primero de los párrafos transcritos se refiere al caso, cuando un patrón ha decidido dar por terminada la relación de trabajo por causa imputable al trabajador, y por ello tiene la obligación, de acuerdo con la misma ley de hacerlo del conocimiento del trabajador como ya lo hemos dicho líneas atrás, de forma escrita, es decir se deberá elaborar un documento en el cual se señalen la causa o causas por las que se le rescinde la relación de trabajo, y se dice esto porque en ocasiones el trabajador llega a incurrir en más de uno de los supuestos establecidos en el artículo 47 de la ley laboral, además igualmente deberá de señalarse en dicho escrito a partir de que fecha se está dando por terminada la relación laboral.

Dicho de otra manera el aviso de despido deberá hacerse con la formalidad que establece la Ley Federal del Trabajo, ya que de no observarse dicha formalidad el despido en cuestión será considerado como injustificado, ello con las consecuencias que acarrearía dicha acción y que también se incluyen en la propia ley.

4.2 Medios de notificación

Aquí abordaremos lo referente a la forma en que debe hacerse del conocimiento del trabajador, que ha quedado rescindida su relación de trabajo, para lo cual de nueva cuenta debemos remitirnos a lo establecido en el, tantas veces mencionado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En dicho artículo, en su penúltimo párrafo se establece que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, lo cual debe hacerse, también como ya lo hemos dicho aquí, en forma personal; y para el caso de que este último se negara a recibir tal aviso, entonces el patrón, según lo previsto en el mismo ordenamiento legal de referencia, dará aviso a la Junta competente, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a dicha autoridad laboral el domicilio que tenga registrado del trabajador en cuestión, solicitando la notificación al trabajador.

La notificación de referencia la hará la autoridad laboral, según lo previene la ley de la materia por medio del procedimiento paraprocesal o voluntario. De acuerdo con los artículos 982 y 983 se observará lo siguiente:

“ARTÍCULO 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la

Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.”

ARTÍCULO 983. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso la citación de las personas cuya declaración se pretende.”

Como podemos darnos cuenta, solamente de dos formas se le puede notificar al interesado sobre la determinación del patrón, de que la relación laboral ha sido rescindida, y estas son de manera personal o a través de la Junta especial competente, por medio del procedimiento paraprocesal o voluntario, que contempla la propia ley laboral, tal y como lo hemos visto, cuando el trabajador se ha negado a recibirla.

4.3 Acciones ante la rescisión injustificada

Tomando en cuenta la importancia que tiene la seguridad en el empleo, tanto para la vida del trabajador, lo mismo que para el bienestar de la colectividad; debido a ello, es que el Derecho del Trabajo ha creado instituciones jurídicas que protegen los derechos laborales, tales como la estabilidad en el empleo, la duración indeterminada de las relaciones de

trabajo y la suspensión de tales relaciones; en atención a ello, es de todos sabido que para una gran mayoría de los integrantes de la sociedad, el trabajo remunerado es el único medio de que el trabajador dispone para obtener los satisfactores económicos necesarios para su subsistencia de él y su familia.

A ello se debe el carácter proteccionista del cual el legislador dotó al ordenamiento jurídico que rige las relaciones existentes entre los trabajadores y los patrones, y que es la actual Ley Federal del Trabajo; lo anterior se dio desde el inicio del Derecho Mexicano del Trabajo, que el Congreso Constituyente de 1917 plasmó en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

A pesar de lo anterior, y debido a la naturaleza del ser humano, es que el mismo legislador reconoce que en todo tipo de relaciones en las que interviene el hombre, existen circunstancias o acontecimientos que llegan a hacer imposibles su continuación; así es que establece en la ley laboral causas por las cuales se permite la ruptura anticipada de la relación de trabajo, mismas que se encuentran contenidas en el artículo 47 de la propia ley, de las cuales ya nos hemos ocupado en su oportunidad. Y cuando el patrón llega a rescindir la relación de trabajo y esta se da de manera injustificada, entonces el trabajador, de acuerdo con la ley laboral, concretamente el artículo 48, podrá solicitar, (léase demandar) ante la autoridad competente, que es la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Enseguida nos ocuparemos de estudiar estas dos clases de acciones a que tiene derecho el trabajador, cuando es despedido en forma injustificada, y que, tal y como lo establece la misma ley, es él quien de manera libre podrá elegir, cual de las dos acciones demandará en su momento.

4.3.1 La Reinstalación

El cumplimiento forzoso del contrato por parte del patrón que despidе sin causa justificada a un trabajador, es una de las consecuencias jurídicas que trae consigo la conducta arbitraria del primero de los sujetos mencionados. Por otra parte, es el derecho a la reinstalación, la clara manifestación del principio de la estabilidad en el trabajo, pues esta tiende a la conservación del empleo, que como ya lo hemos sostenido aquí, es el medio por el cual los trabajadores obtienen los recursos económicos necesarios para solventar las necesidades tanto de su familia como de él mismo.

De lo anterior deducimos que la reinstalación es el acto por el cual el trabajador vuelve a gozar de sus derechos laborales, de los cuales había sido privado por un acto, por demás injusto, del patrón.

Por obra de la reinstalación el trabajador es reintegrado al empleo que estaba desempeñando hasta antes de que se diera tal despido, en el mismo puesto y mismas condiciones que lo venía haciendo, gozando de los mismos derechos y adquiriendo las mismas obligaciones nacidas con la prestación del servicio. Este derecho a la reinstalación tiene su origen, como lo sabemos, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 123, fracción XXII, establece que "El patrono que

despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”

A su vez él, varias veces mencionado, artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, reproduce lo establecido en la Carta Magna al señalar que “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

El despido injustificado del trabajador es aquel que no se funda en alguna de las causales establecidas por la misma ley, y que da origen al derecho de reinstalación en el trabajo, siendo obligatorio para el patrón acatar el laudo que la ordena, salvo la excepción de los casos establecidos en el artículo 49 de la misma ley.

Podemos deducir de lo antes visto, que la reinstalación depende solamente de la voluntad del trabajador, ya que este está en la posibilidad de solicitarla, o bien de optar por la indemnización constitucional de tres meses de salario.

También la ley laboral prevé, que la reinstalación deberá pedirse dentro de los dos meses siguientes, a la fecha en que se ha

producido el despido, ello de acuerdo con el artículo 518 del mismo ordenamiento legal invocado, que a la letra dice:

“Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.”

Igualmente, como lo establece la ley laboral, además de pedir la reinstalación en el puesto, el trabajador despedido injustificadamente, debe demandar el pago de los salarios vencidos, los cuales comprenden desde el momento en que se produce el despido y hasta que sé de cabal cumplimiento al laudo dictado por la Junta que conozca del asunto, misma que ha ordenado la reinstalación.

4.3.2 La indemnización

El término indemnizar, hace referencia a la idea de compensación, es decir de resarcir el daño causado a alguien, que en este caso es el trabajador que ha sido despedido en forma injustificada, y este está conforme con el despido. La ley le otorga al trabajador el derecho de recibir una indemnización, a fin de resarcirle los daños causados por el despido que ha sido objeto, pues al ya no prestar sus servicios para el patrón, lógicamente que también dejara de percibir su correspondiente salario que venía recibiendo, el que le permitía subsistir junto con su familia.

Es por todos sabido que un trabajador que es despedido le es difícil encontrar un otro empleo, más aun en las condiciones actuales en que existe un recorte presupuestal que afecta a un gran porcentaje de

trabajadores de nuestro país, ya que es más fácil quedarse sin un empleo que conseguir uno nuevo. Es por eso que la indemnización, que es obligatoria para el patrón, tiene como propósito aliviar un poco en forma temporal la crítica situación del trabajador que acaba de perder su empleo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho del trabajador despedido injustificadamente a ser indemnizado por parte del patrón, aunque la opción a ser indemnizado es potestativa del trabajador, tal y como lo hemos visto, cuando transcribimos el artículo 123 fracción XXII constitucional y 48 de la ley laboral.

Otra consecuencia que trae aparejado el despido injustificado y que igualmente contempla la ley del trabajo de carácter federal, es el pago de los salarios vencidos, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 48 del ordenamiento legal antes citado, del cual ya nos hemos ocupado anteriormente y que señala que "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiere sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Luego entonces, si el patrón despide de forma injustificada al trabajador, queda entonces obligado de acuerdo con la ley a pagarle lo que llamamos salarios caídos o vencidos.

Los salarios vencidos, están constituidos por las cantidades de dinero que el trabajador debió percibir por la prestación de sus servicios, retribución de la que se vio privado por la separación injustificada de la que

fue objeto por parte del patrón, o por la necesidad justificada que tuvo de separarse del trabajo, y comprende desde el momento del despido o del retiro, hasta que se de cumplimiento al aludo que ordena la reinstalación o que se pague la indemnización, según sea el caso.

El artículo 48 de la ley del trabajo, ya antes transcrito, en su parte final establece para el patrón dicha obligación. De acuerdo con dicho artículo, es el despido injustificado del trabajador el que da origen al derecho de percibir sus salarios, como si los hubiese devengado, en caso de solicitar tanto la reinstalación como la indemnización constitucional.

En el caso de la reinstalación, los salarios vencidos abarcaran los aumentos que se hayan decretado a favor del puesto que venía ocupando el trabajador, ya que su ausencia no opera en su perjuicio, es decir se considera que la relación de trabajo no se interrumpió. La separación temporal del trabajador conserva en este caso a salvo sus derechos, los cuales rigen plenamente al momento de su reintegración.

Si estamos ante el caso de la indemnización, y hubieren existido incrementos al salario correspondiente al puesto que ocupaba el trabajador, estas no se consideraran para calcular el monto de dicha prestación, ya que la relación de trabajo, se ha dado por terminada en el momento en que el trabajador aceptó la separación.

Para finalizar y volviendo a lo establecido en la Ley del Trabajo, concretamente en esta disposición, que el legislador plasmó en forma expresa en el artículo 47 de dicho cuerpo legal; vemos que ahí, de forma categórica se señala que es obligación del patrón, cuando este ha decidido dar por terminadas las relaciones de trabajo, el que el trabajador tenga

conocimiento de la causa o causas por las que el patrón ha tomado tal determinación, a través de un aviso por escrito, incluyéndose en el, la fecha a partir de la cual el trabajador ha sido separado de su empleo y la causa o causas de ello; tal notificación debe hacerse en forma personal, es decir el trabajador debe recibir en propia mano el documento en cuestión, y para el supuesto de que existiera negativa por parte del trabajador a recibirlo, entonces tendrá que comunicar esta situación a la autoridad laboral competente, quien a su vez, en el domicilio que le proporcione el patrón del trabajador en cuestión, tiene la obligación de notificarlo por medio del Actuario adscrito a la Junta respectiva.

Por tal motivo y cuando el patrón no ajusta su actuar al texto de la Ley laboral, ya que el aviso de despido no se hace de acuerdo a lo que establece la propia Ley Federal del Trabajo, y que no se ha observado dicha formalidad, entonces el despido en cuestión será considerado como injustificado, ello con las consecuencias legales que acarrearía dicha acción y que también se incluyen en la propia ley.

Sucede que en la práctica, el patrón no cumple con lo establecido expresamente en la Ley Federal del Trabajo, concretamente en la parte final del artículo 47, en lo referente a dar aviso escrito al trabajador de los motivos por los cuales da por rescindida la relación de trabajo; y mucho menos hacer del conocimiento de la Junta competente de la negativa del trabajador a recibir el aviso de referencia. Cuando el trabajador demanda al patrón ante la autoridad laboral correspondiente, al contestar la demanda, muchas de las veces, la parte patronal hace uso de argucias, y manifiesta que no ha despedido al trabajador, sino que este es quien de manera voluntaria ha renunciado, y exhiben el respectivo escrito; lo que sucede es que, es práctica generalizada de los patrones, que al momento

de contratar a los trabajadores, les hacen firmar documento en blanco, al cual cuando así conviene a sus intereses, escriben en ese documento la supuesta renuncia del trabajador, incluyendo en ocasiones un texto a través del cual además se exime al patrón de cualquier responsabilidad, y que no se le adeuda cantidad alguna, y que durante el desempeño de sus actividades no ha sufrido accidente alguno; o también el trabajador firma algún documento en el cual queda un espacio suficiente, que después le hacen un agregado en los términos ya mencionados.

Creemos que es necesaria una reforma constitucional al artículo 123, y ahora que esta en proceso un proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, es conveniente que se modifique el artículo 47 de la misma; todo ello con la finalidad de hacer efectiva la protección, y así garantizar efectivamente la estabilidad en el empleo de que debe gozar todo trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo remunerado es para la gran mayoría de los trabajadores de nuestro país, el único medio por el cual obtiene los recursos económicos que le son necesarios para su subsistencia, así como de aquellas personas que dependen de él, por esa razón consideramos que es indispensable la protección jurídica de dicha actividad, por medio de instituciones que garanticen, en la medida de lo posible, su carácter de ser un derecho protector de la clase trabajadora.

SEGUNDA.- El principio de la estabilidad en el trabajo, actualmente se encuentra consagrado en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual consiste en el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el puesto contratado, en tanto el no dé motivo para su separación; siempre y cuando subsistan las condiciones que dieron origen a su contratación, además, no se encuentre dentro de algunos de los supuestos contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y que tampoco esté en alguno de los casos de excepción a que hace referencia el artículo 49 del mismo ordenamiento laboral, y que se basan en aquellas circunstancias en que se presta el servicio, dejando exento al patrón de la obligación de reinstalar a aquellos trabajadores con ciertas características particulares.

TERCERA.- El principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que como regla general establece el artículo 35 de la Ley Laboral es una institución que tiende a proteger al trabajador a través de relaciones que se prolongan en el tiempo; siendo la prórroga del contrato de trabajo por subsistencia de la materia como lo establece la misma Ley laboral, otra de las instituciones que tiende a afianzar el derecho a la estabilidad en el empleo, pues dicha prórroga

opera en base a la naturaleza del trabajo que se desempeña, y hasta la terminación de la materia de trabajo.

CUARTA.- Es obligación del Estado el procurar la existencia de suficientes fuentes de trabajo para sus habitantes, así como de garantizar que el trabajador conserve el que ya tiene, pues esta es la forma de asegurar la estabilidad en el empleo, por ser este el medio de proporcionar la seguridad social a sus gobernados; ello en virtud de que ese fue el espíritu que inspiró al Constituyente de 1917, y que se plasmó en la redacción del artículo 123 de nuestra Carta Magna

QUINTA.- La actual legislación laboral contempla y permite la ruptura anticipada de las relaciones de trabajo, cuando se presentan determinadas circunstancias previstas en el propio ordenamiento jurídico, que justifican la rescisión de la relación de trabajo; dicha figura comprende dos supuestos: el despido y el retiro, el primero se da cuando el trabajador por su conducta da motivo para ser despedido, el segundo se origina en la conducta del patrón que da motivo para que el trabajador se separe del empleo.

SEXTA.- Es responsabilidad del Estado realizar un adecuada política económica, para garantizar la permanencia de los trabajadores de nuestro país en sus empleos, pues cuando ellos son despedidos, y no cuentan con esa actividad remunerada, pasan a engrosar las filas del desempleo y del subempleo, que tanto afectan a la sociedad, ello debido a que la actividad informal desempeñada por éstos provoca muchos y variados problemas, tales como la invasión de la vía pública, así como la evasión de impuestos.

SEPTIMA.- El aviso de rescisión tiene una tendencia protectora de la clase trabajadora, pues cuando el patrón ha tomado la decisión de dar por terminadas las relaciones de trabajo, tiene la ineludible obligación de cumplir con los requisitos

establecidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así una vez que el trabajador tiene conocimiento de la causa o causas que se le imputan, durante el proceso que se lleve en su momento, estará éste en aptitud de preparar una adecuada defensa, más aún que el patrón deberá comprobar fehacientemente la causal invocada ante la autoridad laboral competente.

OCTAVA.- Tomando en consideración que la finalidad del Derecho del Trabajo es la de proteger a la clase trabajadora, creemos pertinente que se suprima la fracción XV del artículo 47 de la todavía vigente Ley Federal del Trabajo, pues con ella el patrón cuenta con una amplia gama de posibilidades para despedir al trabajador o de rescindirlo, sin su responsabilidad, ya que dicha fracción hace referencia a las situaciones análogas a las contempladas en las catorce fracciones anteriores, siendo que ello significa que cualquier situación semejante o parecida a las anteriores será suficiente para que el patrón a su libre arbitrio pueda despedir al trabajador, con las consecuencias que ello conlleva.

NOVENA.- Proponemos que se realice una adición al apartado "A" del artículo 123 Constitucional con una fracción XXI bis, para que se incluya en ella la obligación a cargo del patrón, de notificar al trabajador la decisión de dar por terminada la relación de trabajo; de la misma manera en la fracción VIII bis del apartado "B" en donde también se debiera incluir lo referente, ello debido a que como ya dijimos, este artículo se encarga de reglamentar las relaciones entre los trabajadores y los patrones, incluyéndose aquí las normas protectoras de los primeros. Respectivamente quedando dichas fracciones en los siguientes términos: "Fracción XXI bis.- En el caso de que el patrón tomara la decisión de dar por terminadas las relaciones de trabajo, deberá hacerlo del conocimiento del trabajador en forma personal y por escrito, incluyendo la fecha y causa o causas de la rescisión, y ante la imposibilidad de ello, proporcionando el último domicilio que tenga registrada del trabajador, dará aviso a la autoridad laboral competente,

quien a su vez tendrá la obligación de notificar al trabajador tal situación.”

“Fracción IX bis.- Cuando los trabajadores sean despedidos, deberán ser notificados por escrito, en donde se les informe la fecha y la causa o causas; de no ser posible ello, proporcionando el último domicilio que se tenga registrado del trabajador, se dará aviso a la autoridad laboral correspondiente, quien a su vez tendrá la obligación de notificar al trabajador sobre tal situación.”

DÉCIMA.- Para que exista congruencia entre la disposición constitucional y su ley reglamentaria, se debe adicionar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus dos últimos párrafos, para que sea obligación de la autoridad laboral, quien una vez que el patrón le ha comunicado sobre la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión, para que le sea notificado dicho aviso, en el último domicilio de éste, que tenga registrado el patrón, ajustándose la Junta para ello, en lo establecido en el mismo ordenamiento legal, referente a las notificaciones; y para el caso de no realizar la mencionada notificación, sea sancionada tal omisión; asimismo cuando el trabajador no sea efectivamente notificado, ya sea por parte del patrón o bien de la propia autoridad laboral, entonces se considere al despido como injustificado. En función de esto el texto quedaría de la siguiente manera:

“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 hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, deberá informarlo a la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; a su vez la autoridad laboral tendrá la obligación ineludible de notificar al trabajador, bajo la pena de incurrir en responsabilidad en caso contrario.” “La falta de aviso al trabajador por

parte del patrón o de la Junta, por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

Lo anterior propuesta se hace con la finalidad de hacer efectiva la protección a la clase trabajadora de nuestro país, y así poder garantizar efectivamente la estabilidad en el empleo, de la cual debe gozar todo ciudadano.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ALONSO García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel, España, 1973.
- BAEZ Martínez, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Editorial Pac, México, 1994.
- BAILÓN Valdovinos, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Editorial Jus Semper, México, 1991.
- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1989.
- BORREL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, México, 1998.
- BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1997.
- CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, México, 2001.
- COLIN SANCHEZ, Guillermo. Derecho Mexicano de Procedimientos Penales. Decimosexta edición Editorial Porrúa. México. 1997.
- CLIMENT Beltrán, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, México, 1989.
- CÓRDOBA Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Décima edición, Editorial Porrúa, México, 1999.
- DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1997.
- DE BUEN L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1994.
- DE BUEN L., Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentada. Tomo II. Porrúa. México. 2002.
- DE BUEN L., Néstor. La Reforma Procesal Laboral. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa, México, 2001.

DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Derecho Procesal Civil. Editorial Harla. México. 1980.

DEVALI, Mario. L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial La Ley, Buenos Aires, 1971.

DEVIS Echandía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I. Víctor A. De Zavalía Editor. Buenos Aires. 1981.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. Editorial Porrúa, México, 1990.

ESQUIVEL Obregón, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Editorial Porrúa, México, 1984.

GÓMEZ Lara, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Harla, México, 1997.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1996.

MORALES, Saldaña, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México, 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, México, 1983.

PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editorial Porrúa, México, 1996.

PLANIOL, Marcel y Georges Ripert. Derecho Civil. Traducción de Leonel Pereznieta Castro. Biblioteca Clásicos del Derecho. Volumen 8. Editorial Harla. México. 1997.

PORRAS y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, México, 1971.

RAMÍREZ Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial Pac, México, 1991.

RAMÍREZ Fonseca, Francisco. El Despido. Segunda Publicación Administrativas y Contables, México, 1979.

SÁNCHEZ Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México. 1967.

TENA Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1986.

TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1982.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial ISEF, México, 2004.

Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2004.

IUS 2004. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2004. Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM, México, 2004.

D I C C I O N A R I O S

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima segunda edición. Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2001.

Diccionario Enciclopédico Nuevo Espasa Ilustrado 2000. Editorial Espasa Calpe, México. 2000.

Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Argentina, 1989.

Escriche, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo IV. Reimpresión, Editorial Themis, Bogotá, 1987.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano., Editorial Porrúa, México, 1993.

Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas, Editorial Porrúa, México. 2000

Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

Vocabulario Jurídico. Eduardo J. Couture. Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1993.

OTRAS FUENTES

Revista Mexicana del Trabajo. Número 4, tomo XVI, sexta época, octubre-noviembre-diciembre. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1969.

Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VIII. XLI Legislatura del Congreso de la Unión, México, 1967.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917 tomo II, edición facsimilar publicada bajo la dirección de Romero García. Imprenta de la Cámara de Diputados, México, 1989.

Derechos Humanos. Documentos y Testimonios de cinco siglos. Compilación, colección manuales 1991/9. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 1991.

Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981. p. 233.

Diario Oficial de la Federación de fechas: 28 de agosto de 193; 01 de abril de 1970; 24 de abril de 1972; 9 de enero, 30 de septiembre y 24 de diciembre de 1974; 7 de febrero y 31 de diciembre de 1975; 2 de junio de 1976; 30 de diciembre de 1977; y 4 de enero de 1980.

Vo. Bo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "E. H. de la Cruz", is written over a circular stamp. A horizontal line is drawn through the signature and the stamp.

30 V 2005