

189
2-5



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ENEP ACATLAN
DERECHO

EL AVISO DE DESPIDO
EFECTOS DEL AVISO DE DESPIDO EN
EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
EMILIA MOLES ESCOBAR

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E .

EL AVISO DE DESPIDO .

EFFECTOS DEL AVISO DE DESPIDO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

INTRODUCCION	págs.	4
CAPITULO I		
LA RELACION JURIDICA LABORAL	págs.	7
A).- LA RELACION LABORAL	págs.	11
B).- LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO	págs.	16
C).- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	págs.	24
D).- AVISO DE RESCISION	págs.	33
CAPITULO II		
AVISO DE DESPIDO	págs.	41
A).- CONTENIDO DEL AVISO DE DESPIDO	págs.	47
B).- NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR el AVISO DE DESPIDO	págs.	51
CAPITULO III		
LA OMISION DE DAR AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR	págs.	58
A).- LA SANCION. EVALUACION	págs.	62
B).- EL DESPIDO SIN AVISO.NULO O ANULABLE	págs.	65
C).- PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL	págs.	68
D).- EL PROCESO LABORAL	págs.	74
E).- LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL	págs.	80
CAPITULO IV		
PARAPROCESAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL	págs.	83
A).- EVALUACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL EN AUSENCIA DEL COMPROBANTE RESCISORIO	págs.	91
B).- CONTRIBUCION O PERJUICIO AL MEJORAMIENTO DE LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA SOCIAL CON LA OBLIGACION DEL AVISO	págs.	96
CONCLUSIONES	págs.	105
BIBLIOGRAFIA	págs.	109

I N T R O D U C C I O N .

INTRODUCCION

La estabilidad en el trabajo y el despido, son dos instituciones paralelas, sabiendo que las crecientes especializaciones profesionales no permiten la uniformidad - completa de principios y normas de derecho del trabajo, es esencial no obstante que los grandes lineamientos de la legislación laboral, sus principios más generales y sus bases más profundas están comprendidas en un sistema uniforme y común a todos los trabajadores; nada de importante o distinto contiene la legislación en relación al inicio de un Contrato de Trabajo, y por lo contrario se presentan aspectos originales en cuanto a las consecuencias atribuidas a determinadas modalidades o causas de extensión contractual.

La estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario y existe el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, - mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

Las reglas que disciplinan son completamente diversas en función de la naturaleza jurídica del Contrato Individual de Trabajo; en la presente tesis nos ocupa el aviso de rescisión que tiene sus antecedentes en las Leyes del Derecho Privado, recogido por nuestro Derecho Laboral en -

forma muy especial y distinta al "Aviso Previo" que funciona en otras legislaciones, analizando si su aplicación e inclusión en nuestro régimen laboral fué un éxito total o una simple tentativa legislativa en pro de la estabilidad en el trabajo.

CAPITULO I

LA RELACION JURIDICA LABORAL

- a).- LA RELACION LABORAL
- b).- LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO
- c).- ESTABILIDAD EN EL TRABAJO
- d).- AVISO DE RESCISION

LA RELACION JURIDICA LABDRAL

Jurídicamente el trabajo tiene un significado y, desde éste punto de vista, puede ser objeto y materia - adecuada para la constitución de una rama de Derecho, el número y la complejidad de las relaciones que sobre el - trabajo puedan constituirse abonan que, jurídicamente en torno a ellas puede levantarse una disciplina diferente. En cuanto a prestación fundamental como objeto del Derecho Laboral, se nos presenta, según Barassi, (1) "como - el despliegue que un hombre hace de energía en pro de -- otra persona"; Pergalesi, (2) autor italiano ha matizado que "el sentido jurídico del trabajo presupone un concepto económico del mismo, tomando éste en una acepción que lo identifica con el ejercicio de una facultad humana directa encaminada a la producción de riquezas, es decir a la consecución de una utilidad materialmente permutable", concluyendo que; "el objeto o materia propia del Derecho del Trabajo, es la relación de trabajo individual extendida como relación económica, en la cual un sujeto pres-

- (1) Camacho Henríquez Guillermo. Derecho del Trabajo. - Tomo I, Editorial Temis, Bogotá, D.E. 1957, 2da. - Edición, pág. 8..
- (2) Camacho Henríquez Guillermo, Ob. Cit., ref. cita (1) pág. 8.

ta la propia actividad y más precisamente la propia energía laboral a favor de otro sujeto, el cual a su vez debe al primero una adecuada retribución".

Todo intento de determinación del Derecho Laboral ha de ser la de delimitar el trabajo mismo como actividad humana, reduciendolo, como objeto de derecho laboral, a la actividad que se presta en ciertas formas y -- con ciertas condiciones, señalar éstas y aquellas, constituye un cometido esencial y decisivo en orden a un concepto del Derecho del Trabajo que jurídica e históricamente pueda satisfacer. En ello han de jugar un papel realmente trascendental los que hayan sido factores de evolución determinadora de la disciplina jurídico-laboral, -- así como las instituciones que se hayan presentado, en su posible transformación y en su cambio, como supuestos de arranque de esta distinción científica que hoy llamamos Derecho del Trabajo.

La determinación del objeto del trabajo, aparece ligada a la distinción romana entre "locatio conductio operis" y "locatio conductio operarum" que ha pasado de los países occidentales como arrendamiento de obras y - arrendamiento de servicios; el criterio de distinción entre ambos conceptos no quedó completamente definido hasta la época imperial, afirmándose como fundamentales las

dos diferencias siguientes: por la primera en el arrendamiento de servicios había una obligación de obediencia, - que no se daba en cambio en el arrendamiento de obra; por la segunda el arrendamiento de servicios tenía como objeto el trabajo mismo, en tanto que el arrendamiento de obra se centraba esencialmente en el producto de este trabajo. Estos criterios bien puede afirmarse que llegaron hasta nuestros días, a virtud de que en realidad todos los Códigos Civiles de corte Napoleónico están basados en el concepto sobre el alcance que pueda atribuir a estas instituciones, fundamentandolo sobre la distinción entre el trabajo que se presta y el fruto de éste trabajo.

Modernamente el problema de la prestación de servicios ha vuelto a hacer obra de aparición por obra, sobre todo, del Derecho del Trabajo, y como objeto del contrato de tal nombre (Contrato de Trabajo) para constituir en torno al mismo la realidad básica de ésta disciplina.

Mucho nos costaría conceptualizar en éste estudio el Derecho del Trabajo, así como su histórica evolución, en el mundo jurídico introduciendonos como consecuencia en un tema, que por su complejidad e interés nos apartaría de aquél que nos ocupa, por lo tanto abordaremos sin preámbulos el concepto de relación jurídica y su valor en orden a la determinación del concepto del Derecho del Trabajo:-

nos bastara aquí con admitir ya previamente como válido un determinado concepto de la misma, para unos autores_ la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y para otros, consiste en - las consecuencias jurídicas de ese comportamiento, el - término relación jurídica es empleado para designar tanto un hecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas y éstas mismas consecuencias jurídicas; la relación del trabajo es una relación jurídica, las normas laborales como las normas de cualquier otra_ rama jurídica estan compuestas, entre otros elementos - por supuesto y consecuencias, la realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos.- "La relación de trabajo, sostiene Mario de la Cueva, es una realidad viva que consiste en un hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado" (3), ésta identificación de la relación de trabajo_ con hecho real tambien la encontramos en el Artículo 20 de la Ley, que explica: "se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario; y con ésta_ explicación proseguimos el estudio de la relación laboral.

(3) Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1983, 3ra. Edición, pág. 40.

LA RELACION LABORAL

"Es justamente la integración social el más importante objetivo de las ideas del hombre, con las cuales -- pretende encontrar la fórmula de convivencia fundada en la justicia, la armonía y en la oportunidad para todos, -- única base con la posibilidad de aniquilar antiguos privilegios de los menos, con perjuicio de los más..." Adalberto Noyala (4).

Nuestra sociedad se reconoce fundada en el trabajo y admite como obligación fundamental proporcionarle a cada ser humano, a cambio de la labor que desempeña medios que garanticen su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos; todo auténtico derecho del trabajo busca el logro de la justicia social, impedir que el hombre explote al hombre, defender los derechos de los trabajadores y obligar a la reparación del daño cuando hubieren sido violados, objetivos que orientan a la -- justicia laboral.

El Derecho Mexicano del Trabajo, nos impone sus principios desde la más alta de nuestras Leyes, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en donde complementa los derechos de los individuos con los derechos sociales.

(4) Pastor Almanza José Ma., El Despido Nulo, Editorial -- Tecnos, Madrid 1973, 2da. Edición, pág. 195.

Los hombres al intercambiar sus servicios, reciben de la sociedad lo que de ella necesitan. Consagrados por primera vez los derechos sociales de los trabajadores en la Constitución Mexicana de 1917, era necesario un ordenamiento legal reglamentario de los derechos de la invalidez en toda la nación, luchas que culminaron con nuestro Código Laboral, que impidió disposiciones disímolas a veces - en perjuicio del trabajador, federalizando la legislación obrera.

Así dispuso el Legislador en el Artículo 3ro. de la Ley Federal del Trabajo. "El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores, con motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política y condición social..."

El Artículo 20 del propio ordenamiento ya citado asienta " 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 del cual una

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal - subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Determinada con éstos conceptos, la idea de lo que es una relación laboral de una actividad provechosa, humana, que tiende a una finalidad, la producción de riqueza, cabe preguntarse que principios rigen el derecho que la regula.

En forma somera y conceptual están consagrados - en el Título primero de la Ley Federal del Trabajo, efecto de las doctrinas de las cuales nació, mediante un proceso democrático en la que participaron de una u otra forma todos los sectores. Repetimos una vez más sería prolijo enunciar aquí todas las situaciones y evoluciones que consagraron los conceptos de Derecho del Trabajo, limitándonos a las metas obtenidas el día del trabajo, - abarca un número de acontecimientos y relaciones arrendadas a otras ramas del Derecho, en su ausencia tenían a - su cargo regularlas, de la Cueva (5), expresa que "es un

(5) de la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, 5a. Edición, pág. 89.

derecho de una clase social frente a otra"; Trueba Urbina (6), con mayor énfasis puntualiza a su vez que "El - Derecho Mexicano del Trabajo no es una norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores; instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro"; Salazar Cabazos (7), afirma a su vez que el "Derecho del Trabajo surgió como un derecho protector de la clase -- trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción, su propósito consiste en reivindicar para los hombres que trabajan los derechos mínimos inherentes a la persona humana".

Otros autores rechazan la naturaleza classicista de la relación laboral, como Cabarellas (8), que sostiene "que no constituye un derecho de clase, sino un conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción -- situando en un plano de igualdad a patrones y trabajadores". Conclusión que debemos referir al Derecho Mexicano

- (6) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México 1975, 3ra. Edición, pág. 229.
- (7) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial al Porrúa S.S., México 1974, Tomo I, 2da. Edición, pág. 56.
- (8) De Buen Lozano Néstor, Ob. Cit., ref, cita (7), pág. 57.

no, debe contener disposiciones que favorezcan a los pa-
trones, y de hecho las contiene en consecuencia, no es -
en rigor un derecho de clase, es un derecho social, no -
siendo éste lugar para hacer un estudio a fondo de las -
características del Derecho del Trabajo, que no es di-
rectamente el tema de la presente tesis, el Derecho del
Trabajo, tiene una naturaleza jurídica, como concluye -
Nestor de Buen (9), "regulan relaciones entre trabaja-
dores y empleados en las que no obstante son de órden -
individual, no se produce diferencia entre las partes, -
fundamentalmente en el órden sustantivo".

(9) De Buen Lozano Nestor, Ob. Cit., ref. cita (7), pág. 68.

LA DURACION DE LA RELACION DE
TRABAJO

Asentamos en puntos anteriores, que nuestra Ley - Laboral no presenta grandes innovaciones en cuanto a la - forma de iniciación de la relación laboral y si se distingúe de otras legislaciones en cuanto a la forma de poner fin a esta relación laboral.

La terminación, conjuntamente con el despido y el retiro, son las tres figuras que conforma a nuestra legislación vigente originan la disolución de la relación de - trabajo. El vocablo terminación si lo aplicamos gramaticalmente, implicaría la conclusión por cualquier causa de la relación de trabajo, pero nuestra legislación laboral lo utiliza en un sentido más restringido, lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo solo por - aquellas causas distintas del despido y del retiro; en el despido y el retiro, encontramos un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón, no así en la terminación; entre las causas de terminación encontramos:

Mutuo consentimiento (Art. 53 Frec. I).

Separación Voluntaria del trabajador (Art. 162, - Frec. III).

Eximirse el patrón de reinstalar (Art. 49).

Muerte del Trabajador (Art. 53, Frec. II).

Reconocimiento de la temporalidad de obra a tiempo determinado (Art. 53 Frec. III).

Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. (Art. 53 Frac. IV).

Incapacidad total permanente del trabajador. - (Art. 495).

Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón. (Art. 434, Frac. I).

Incapacidad física o mental o muerte del patrón que traiga como consecuencia la terminación de los trabajos. (Art. 434 Frac. I).

Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. (Art. 434 Frac. II).

Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. (Art. 434 Frac. III).

Conclusión del capital invertido para la explotación de minas. (Art. 53 Frac. III y 434 Frac. V).

Concurso o quiebra legalmente declarados. - - (Art. 434 Frac. VI).

Implantación de nueva maquinaria. (Art. 439).

Implantación de nuevos procedimientos de trabajo. (Art. 439).

Cláusula de exclusión. (Art. 395).

Participar en huelga ilícita. (Art. 934).

Abstenerse de regresar dentro de veinticuatro horas después de haberse declarado inexistente una huelga. (Art. 932, Frac. I y II).

Negativas del patrón a aceptar el Laudo. (Art. 947 Frac. I).

Negativas del trabajador a aceptar el Laudo que condena a reinstalar. (Art. 948 y 519).

Todas causas expresas.

Ahora bien, asentamos que conjuntamente con terminación, la relación laboral podía disolverse por despidido o por el retiro; la ruptura por retiro consiste en que, dada por el patrón alguna de las causales de rescisión previstas por el Artículo 51 de la Ley, el trabajador tiene derecho a separarse justificadamente del puesto que desempeña; en otros términos la comisión de las causales de rescisión generan a favor del trabajador el derecho de retiro, que consiste en la facultad que tiene el trabajador de rescindir o disolver el vínculo laboral por causas imputables al patrón, obvio es que el trabajador, ante la causal, puede optar por seguir laborando o por retirarse, este derecho es irrenunciable, es decir, en forma general y para el futuro, porque las normas de orden público no son renunciables, pero si son prescriptibles según nuestra Ley. (Art. 517 Frac. II).

Es un acto unilateral porque no requiere la voluntad del patrón, en conclusión es potestativo, irrenunciable y prescriptible.

Ahora bien, si el Laudo de la Junta establece - que no existió la causal de rescisión por causas imputables al patrón, existió independientemente un acto de - retiro unilateral, consensual, incondicional, irrevocable y resolutorio.

Continuando el análisis de la disolución de la relación de trabajo, entraremos a la que a nuestro juicio sin menosprecio de las mencionadas, es la causa -- principal; el despido: Es la disolución de la relación de trabajo, la Ley Laboral usa indistintamente los términos, rescisión o despido (Artículos 47 y 48), se da - cuando hay un incumplimiento grave de obligaciones por parte del trabajador que hace insostenible la continuación de la relación de trabajo; para fijar estos incumplimientos, (acciones u omisiones), nuestra Ley Federal del Trabajo, presenta un catálogo descriptivo de - las causas que dan derecho al despido, dejandolo abierto sin embargo, para otras causas análogas, "este sistema, explica Euquerio Guerrero (10), " parece justificad~~o~~ porque el legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación, originando graves trastornos".

(10) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1981, Duodécima Edición. Pág. 120.

En las 14 primeras fracciones del Artículo 47 - de la Ley Federal del Trabajo, se abre el catálogo de - causas de despido y la fracción XV, se agrega que ademas de éstas 14 fracciones son tambien causa de despido "las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere", teniendo - presente tales disposiciones legales, las causas del de- recho al despido tienen los razgos característicos si- guientes: a) se trata de acciones u omisiones que impli- quen un incumplimiento de una obligación constitutiva - de la relación de trabajo. Ejemplo: de acción, violen- cia en horas de trabajo; de omisión, desobediencia a -- órdenes...

b) Dicho incumplimiento (por acción u omisión) - debe ser grave, puesto que no todos los incumplimientos de las obligaciones generan el derecho al despido, algu- nos desacatos leves solo generan el derecho a amonestar, o en su caso a suspender al trabajador sin goce de suel- do hasta por un período de ocho días.

Ahora bien, nos hemos referido ya a las catorce primeras fracciones del Artículo 47, éstas son causas - explícitas y la última fracción (XV) contiene causas im- plícitas, prolongación o interpretación extensiva de las explícitas, ejemplo de una causa implícita, la concurren- cia a laborar en estado de embriaguez, considerada por -

la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como causal extensiva de la Fracción, XIII, del Artículo 47, por ser "Análoga y de tal manera grave y de consecuencias semejantes a lo que al trabajo se refiere", también podemos clasificarla en generales y específicas, siendo generales las que pueden cometer todos los trabajadores (faltas de probidad y honradez) y específicas solo determinado número de trabajadores, ejemplo: pérdida de confianza (trabajadores de confianza), etc.

Continuando en la exposición de éste tema, hemos aludido a las causales que dan origen al derecho del despido, y que en caso de acreditarse eximen al patrón de ciertas responsabilidades, conociendo de antemano que la disolución del Contrato de Trabajo produce efectos extintivos, pero también constitutivos ya que es fuente de nuevos derechos y deberes, por ejemplo: genera derecho a la expedición de una constancia de servicios, a indemnización, a prima de antigüedad, a jubilación, de preferencia para regresar al trabajo, etc.

Y al efecto deberemos analizar, aunque en forma somera, el hecho de que un patrón o un trabajador en su caso decidan por así convenir a sus propios intereses y sin mediar causal, dar por terminada la relación laboral.

El despido catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es un acto unilateral a virtud del cual el patrón, invocando una causa grave de incumplimiento al tra

bajador, da por terminada la relación laboral, pero la de cisión patronal no termina por si misma con la relación de trabajo, en todo caso esta supeditada a la confirma- ción de la validez de la causal por los Tribunales Labo- rales, no debemos confundir el derecho a dar por termina- da la relación mediante el despido, con la terminación -- misma, de hecho entre el despido y su confirmación trans- curre un lapso, si el Tribunal lo confirma opera la justi ficación al despido, si por el contrario lo declara im- procedente todos los derechos del trabajador se retrotraen al momento del despido actualizandose.

Regla general en todo Contrato Civil, es que, el incumplimiento de una de las partes, da derecho a alguna__ de las otras a rescindirle, en este aspecto el Contrato - de Trabajo pudiera asimilarse a un Contrato Civil, pero - por lo que observamos la rescisión decretada por el pa-- trón necesita considerar una serie de obligaciones que -- por la Ley nacen.

Ahora bien, su contrapartida, la posibilidad de_ dejar el trabajador su trabajo voluntariamente tiene como fundamento en el caso del trabajador los derechos de li-- bertad pública, de la libertad de trabajo, por virtud de_ la cual, a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad, pero éste derecho individual inobjeta__ ble, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, carece

de sanción al efecto.

¿Existe acaso por extensión un derecho similar para el patrón por virtud del cual, sin previo juicio, pueda rescindir unilateralmente en un acto potestativo la relación laboral? No, nuestra Ley regula las formas de terminación laboral de la manera ya descrita, a virtud de que - conforme a los principios del derecho laboral en nuestro medio, por la de este derecho social, se intenta proteger a la parte más débil, ya que la prestación del trabajo previene inmediatamente de la voluntad del trabajador, pero - los efectos que se producen derivan fundamentalmente de la Ley. Cabe con ello la pregunta ¿Qué valor tutela el Legislador con esta desigualdad de situaciones?, ello nos dá entrada al estudio de la estabilidad en el trabajo.

ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

"La miseria es la peor de las tiranías, su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para la subsistencia del trabajador y su familia", Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara (11), en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso de 1916.

En el actual período de crisis económica a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo, cobra gran importancia, es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.

La Legislación Mexicana determina con claridad la duración de la relación laboral, por tiempo determinado, por obra determinada, por tiempo indeterminado; y el Art. 39 del ordenamiento laboral vigente se refiere a la prórroga.

"La idea de la estabilidad en el trabajo es una -- creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de -- algún escritor o jurista". (12),

(11) Trueba Urbina Alberto, Ob. cit. ref. cita 6 Pág. 43

(12) Mozart V. Russonamo, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Editori, UNAM, México 1970, pág. 41.

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación laboral que hagan imposible su continuación." (12)

Es un deber para el patrón y un derecho para el trabajador, nunca un deber para éste; debe entenderse como un derecho a conservar el empleo, no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, esta idea se funda en el Art. 123, Constitucional, Fracciones XXI y XXII, que establecen: - "XXI, si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto". Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente: - la negativa fuese de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo.

"XXII, el patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sin-

(12) De la Cueva Mario. Ob. Cit. Ref. cita (5), Pág. 219 Tomo I.

dicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, es tará obligado, a elección del trabajador a cumplir el -- contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podra ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, igualmente ten dra la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del ser vicio 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 patrón no po dra eximirse de ésta responsabilidad cuando los tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

"Es la substancia de la materia del trabajo la - que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo, de manera que en el caso de que el patrón despida al trabajador, no obstante que subsista la materia del traba jo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta - de Conciliación y Arbitraje, solicitando la prórroga de - la relación y ejercitando consiguientemente la acción de re instalación, así como el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta del trabajo -- que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado".

Se ha considerado por diversos tratadistas como -
Deveali (13), refiriéndose al "empleo privado, como la -
forma de excluir el poder discrecional del empleador en -
lo que se refiere a la disolución de la relación de traba-
jo". Otros autores entre ellos Eugenio Pérez Botija (14),
estudian más bien el ángulo del "despido injustificado im-
putable al patrono para desprender las consecuencias del_
régimen jurídico que en éste caso lleva al derecho del --
obrero a ser readmitido en la empresa"; otros estudiosos_
como Calz, consideran que por "estabilidad se entiende el
derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda
su vida laboral". (15)

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo,
no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador
en su puesto, del que no pudiera separarse ni aún con cau-
sa justificada, puesto que dicho criterio habría sido con-
trario a los más elementales principios de equidad, y a -
mayor abundamiento desnaturalizaría la relación de traba-
jo.

Efectivamente, con el contrato de trabajo no se -
adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo, hay un -

- (13) Deveali, Enciclopedia Jurídica Omba, Editorial Bi-
bliográfica Argentina S.R.L., Edición Buenos Aires-
1956, Tomo X, pág. 790.
- (14) Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo,
Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1952,-
2da. Edición, pág. 292.
- (15) Guerrero Euquerio, Ob. Cit., ref. cita (10), pág.110.

convenio de ejecución continuada en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón y éste lo utiliza para realizar el fenómeno de la producción, pagando por ello al empleado la remuneración llamada salario, el trabajador lo que pretende es conservar su fuente de trabajo.

Mientras entendamos la idea de asimilar el Contrato de trabajo con los otros contratos de derecho común, será muy difícil que nos expliquemos el sentido de la estabilidad en el empleo. Es preciso insistir en que todas las consecuencias contractuales que existen en el Derecho Civil no proceden en un Contrato de Trabajo, - - pues en ésta Institución el empleo de la palabra "contrato" obedece más bien a razones de tradicionalismo.

La estabilidad de los trabajadores entra en una etapa crítica en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde interviene la voluntad del patrón. La distinción entre estabilidad absoluta o relativa, se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su vo

luntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador. Hablando de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización (15).

Es indudable que nuestra Legislación Penal del Trabajo desde su origen consideró como primordial, la celebración del Contrato de Trabajo por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a tiempo fijo o por obra determinada, a los casos señalados o en que fuera evidente la naturaleza transitoria de la obra, materia del contrato.

Nuestra Ley consignó además desde un principio la estabilidad, pues apartandose de los conceptos civilistas que permiten la relación de los contratos de - - tracto sucesivo, como el de arrendamiento por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves, la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

(15) De la Nueva Maria, Op. Cit. Ref. cita (5) Tomo I Pág. 221.

Merece mención especial la opinión de Trueba Urbina (16), respecto a esta clasificación de estabilidad en el empleo, ya que considera que: "Constitucionalmente en México debe imperar la estabilidad absoluta, finca política manifestando que fuera de los casos en que por disposición de la Ley, el patrón pueda eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir con el contrato, mediante el pago de indemnización correspondiente, el principio de estabilidad deberá aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabajador de la acción correspondiente".

Desde la Reforma publicada en 1962 se consideró ~~contra~~revolucionario, porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores por una estabilidad relativa, ya que el Art. 123 consignó exclusivamente derechos en favor de los trabajadores, y las excepciones que en todo caso la Ley reglamentaría, no pueden nacer, nacen heridas de inconstitucionalidad.

Nestor de Buen (17), concluye; "que la estabilidad en el empleo es actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores, por ello puede afirmarse que solo de manera excepcional la relación de trabajo puede -

(16) Trueba Urbina Alberto, Ob. cit., ref. cita (6).P.300

(17) Nestor de Buen Lozano, La Reforma del Nuevo Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A. México 1980. 3ra. Edición, pág. 22.

concluir por voluntad exclusiva del patrón".

Para nuestra legislación la estabilidad es un derecho, un valor que intenta proteger, ya que elimina la inseguridad y la incertidumbre del trabajador con relación al desempeño de su empleo y en consecuencia a la retribución del mismo, ya que le permite subsistir cubriendo con su salario las necesidades existenciales.

La estabilidad en el empleo o prolongación de la vigencia del Contrato de Trabajo, dió origen en nuestro Derecho al concepto "antigüedad", que a su vez dá margen a determinadas prestaciones como es la prima de antigüedad, que en todos los casos de despido se consideró procedente, e inclusive en el de terminación voluntaria despues de haber estado al servicio del mismo patrón por más de quince años.

En conclusión, el moderno Derecho del Trabajo contradice frontalmente la existencia de un derecho subjetivo del empresario para despedir (sin justo motivo) a sus trabajadores; en virtud de que se le reconociese tal abuso (que no derecho por sus consecuencias), estaría lesionando se la Ley en lo más profundo, en lo más relevante socialmente, la garantía de estabilidad del trabajador; en el su puesto, de que un patrón sin haber causa legal, rescinde el Contrato de Trabajo, es recomendable, y así lo apuntan la mayoría de los tratadistas mexicanos, promover la acción

de reinstalación, en vez de la indemnización, en atención a los principios de estabilidad en el trabajo y de seguridad social, e intentar la acción de indemnización, solo - en los casos en que se haga imposible continuar la relación laboral.

Resumiendo nuestro pensamiento, hemos asentado en forma breve, como de paso, los conceptos que manejamos de relación laboral, duración de la relación de trabajo, sus causas de terminación, y el de derecho a la estabilidad en el trabajo, pero hemos dejado con toda intención, sin mencionar hasta ahora, la parte final del Art. 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El patrón_ deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y_ causa o causas de la rescisión", en su parte conducente, - en aras de la continuidad del tema de nuestra tesis, anexo a dicho Art. en las reformas a la Ley Laboral en 1980_ y al que llamaremos Aviso de Rescisión.

AVISO DE RESCISION

No encontramos antecedentes de la obligatoriedad de éste aviso en la historia de nuestra Legislación Laboral, por ello hemos de observar, en principio, instituciones o prácticas similares en otras legislaciones, al efecto podemos mencionar que las Legislaciones Alemana, Venezolana, Italiana, Argentina y Francesa, entre otras, comparten una Institución llamada "preaviso" que no constituye una institución del Derecho Laboral contemporaneo, sino que tiene raíces muy antiguas, entre las que podemos citar las Ordenanzas que rigieron En la Nueva España, mismas que disponían en lo conducente: "que cuando algún oficial tuviera obrero en su casa o tienda y le quisiera despedir de dicho servicio, quince días antes de que se despidiera se le hara saber, para que busque donde trabajar; y lo mismo se entiende que si el mozo se quisiera despedir, se lo hara saber a su amo en los quince días dichos", (18).

Para el Doctor Caldera (19), el preaviso es: "El anuncio previo dado por alguna de las partes a las otras con determinada anticipación a la fecha en que va a consumarse la extinción del vínculo, es una Institución que - -

- (18) Hernández Tovar Vicente, Curso de Derecho del Trabajo, Universidad de Carabobo, Ediciones del Rectorado, Venezuela 1971, Volúmen I, 4a. Edición, pág. 417.
(19) Hernández Tovar Vicente, Ob. Cit. Ref. cita (18) Pág. 417 y 418.

arranca del Derecho Común, de usos y costumbres de las vig las épocas, no siendo en consecuencia una Institución propia o típica del Derecho del Trabajo, sino de todos los -- contratos de tracto sucesivo".

Para Ramírez Granda (20), "es la prevención, adve tencia, información o noticia anticipada de la terminación del contrato".

Para Ruesomano (21), es: "La notificación anticipa da dada a la parte contraria, por quien rescinde el Contra to Individual de Trabajo".

Para Unsain (22), es: "La notificación o adverten cia que una de las partes en el contrato de empleo privado formula a la otra, haciéndole saber la cesación o ruptura del mismo para una época señalada".

El tratadista Rafael Alonso Guzmán (23), manifiesta que: "desde el punto de vista obligacional, el preaviso es la notificación que cada parte está en el deber de hacer saber a la otra con la anticipación prevista legal o conven

- (20) Hernández Tovar Vicente, Ob. Cit. ref. cita (18) Pág. 418.
- (21) Hernández Tovar Vicente, Ob. Cit. Ref. cita (18) Pág. 418.
- (22) Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Editorial Ateneo Buenos Aires 1972, 2a. Edición, pág. 380.
- (23) Caldera Rafael, Ob. Cit. Ref. cita (22) Pág. 380.

cionalmente, de su voluntad de terminar el trabajo concedido a tiempo determinado por causas no justificadas".

En cuanto a la naturaleza jurídica los criterios varían a éste respecto, Cabanellas considera que tiende a prevenir situaciones que puedan producirse con la extinción del vínculo por denuncia de una de las partes; - le asigna un carácter económico a la naturaleza jurídica de ésta Institución, ya que quien lo emitió debiera pagar a la otra parte una cantidad sustitutiva de los días de preaviso omitido.

Para Paul Pic, (24), constituye una institución que tiene su fundamento en la Teoría del Abuso del Derecho, así dice: "Cada parte en el contrato de arrendamiento de servicio con duración indeterminada no debe usar - de la facultad de dar licencia, sino con mesura, si las condiciones en que se hace uso de ella hicieren manifiestamente la equidad, si se prueba por ejemplo, que el patrono no ha despedido al obrero sino con la intención de dañarlo, no hay ejercicio sino abuso del derecho de rescisión unilateral, éste abuso es una falta, un delito civil por el cual se debe reparación.

Por su parte Alfonso Guzmán (25), prefiere sustentar el preaviso en la buena fé, "regla de conducta que se traduce en la obligación de todo contratante de obrar de

(23) Hernández Tovar Vicente, Ob. cit., ref. cita (18) p.419
(24) Hernández Tovar Vicente, Ob. cit., ref. cita (18) p.419
(25) Hernández Tovar Vicente, Ob. cit., ref. cita (18) p.419

un modo honrado y conciente, cuya violación intencional - engendra culpa y la consecuente reparación".

En síntesis si bien el preaviso constituye una -- institución de equidad que tiende a evitar al patrón en-- contrarse de pronto sin trabajador y para que éste último encontrarse inesperadamente sin trabajo, su verdadera fi-- nalidad estriba en el mantenimiento del ritmo de la pro-- ducción. El preaviso solo es procedente en los contratos por tiempo indeterminado.

Ahora bien, se considera que el Derecho del Traba-- bajo al regular la materia, (26), como lo manifiesta Ra-- fael Caldera, inspirado en un sentido de la justicia, con-- trario al sentido clasista que tanto se le achaca, trans-- formó el criterio rígido del Derecho Común para hacer del preaviso una Institución de equidad, El Derecho Común da-- ba uniformemente un mes para la ruptura de cualquier con-- trato de trabajo, (27), el Derecho Laboral inspirado por-- su carácter obrerista en la justicia social estableció una regulación más equitativa, adoptó el criterio que fija la regulación del preaviso en la relación a la antigüedad -- del trabajador (es de imaginarse la dificultad para que -- el trabajador pague las indemnizaciones previstas para el caso de incumplimiento), además debemos agregar que el --

(26) Caldera Rafael, Ob. cit., ref. cita (22), pág. 380.

(27) El Derecho Venezolano Laboral, concede actualmente - un mes del preaviso a la terminación.

preaviso tiene cierto carácter de Institución Social, dice (28), " la naturaleza jurídica de la indemnización -- por falta del preaviso puede asimilarse a una cláusula penal o a un resarcimiento por daños, teniendo además la naturaleza de una protección de carácter social, ya que no es solo un resarcimiento sino también por si el trabajador no llega a encontrar inmediatamente otra ocupación".

El efecto directo y principal del preaviso, es de fijar un momento preciso para la terminación de la relación de trabajo por voluntad de la parte que lo emite; - Durand, (29), "el preaviso no tiene efecto inmediato (de terminar el Contrato de Trabajo) sino a futuro".

Abundando en la idea del preaviso como protección de carácter social, ha llevado a la doctrina teniendo como base que ha de permitir al trabajador despedido gestionar otro empleo, a establecer que los plazos que el preaviso conceda pueden distribuirse en un par de horas al día libres, unos días libres cada semana, etc., con objeto de que el trabajador solicite colocación sin disminución del salario.

(28) Caldera Rafael, Ob. Cit. Ref. cita (22) Pág. 380.

(29) Caldera Rafael, Ob. Cit. Ref. cita (22) Pág. 380.

Ahora bien decíamos a principios de éste tema, volviendo a nuestra Legislación, que el párrafo final del Art. 47, fué incluido en la Reforma La Ley Laboral, según el autor Mario de la Cueva (30), después de consultar los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como del cambio de impresiones con los sectores interesados se incluyó el párrafo en cuestión, siendo doble la finalidad de éste precepto; por una parte la existencia de una constancia auténtica del despido y por la otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificar el despido, lo cual le permitirá preparar su contra defensa, claro está que el patrón podrá despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido debe decretarse la reinstalación o el pago de indemnización procedente a elección del trabajador.

Continuando con éste orden de ideas, el aviso escrito solo puede ser procedente por alguna o algunas de las -- causales que establece el Art. 47, de la Ley Federal del -- Trabajo.

(30) De la Cueva Mario, Ob. cit. ref. cita (5), prólogo a la Sexta Edición.

Para concluir con el presente capítulo, debemos enunciar las diferencias que surgen en principio entre las Instituciones preaviso y aviso, únicamente esbozándolas, ya -- que las mismas las estudiaremos más a fondo en el siguiente capítulo, tratando de no llegar a conclusiones precipitadas.

Preaviso; no tiene que existir una causa justificada.

Aviso de rescisión; tiene que ser por causa justificada (Art. 47,).

Preaviso; es anterior, a la fecha de terminación -- del Contrato, (diferente lapso).

Aviso de despido; implica una terminación inmediata y en la fecha que señala.

Preaviso; solo es procedente en los contratos por -- tiempo determinado.

Aviso de rescisión; procede en cualquier clase de -- contrato.

Preaviso; implica una protección de carácter social.

Aviso de rescisión; es una constancia de despido, -- que puede ofrecer el trabajador como contra defensa, promoviendo juicio laboral.

Preaviso; es obligatorio para ambas partes.

Aviso de despido; es obligatorio solo para el pa- -- trón.

CAPITULO II

EL AVISO DE DESPIDO

- a).- CONTENIDO DEL AVISO DE DESPIDO
- b).- NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO DE DESPIDO

EL AVISO DE DESPIDO

Es probable que no se hayan estudiado de manera su
ficiente los problemas de forma, por cuanto hace a la ex--
tinción del Contrato de Trabajo, de modo paralelo como se_
ha hecho a la forma en la constitución del contrato de tra_
bajo puesto que no obstante, contar con una extensa biblio_
grafia, sin embargo insistentemente, se suele fijar la - -
atención en el fondo justificativo de las causas de extin-
ción, así como a los efectos que en relación a dicho fondo
se producen, en cambio se suele soslayar, en cierta medida
los problemas de forma de las causales extintivas y los --
efectos que las mismas producen.

Sin pretender hacer citas interminables, ni un es-
tudio generalizador nos referiremos brevemente a la diver-
sificación de sistemas formales, en atención a la virtuali_
dad del empresario para voluntariamente poner en existen--
cia el despido, así como a la diversidad de regímenes for-
males, instaurados por algunos sistemas jurídicos para ins_
trumentalizar la actuación del despido.

Partiendo de un concepto amplio de lo que es despi_
do, entendiendo como tal la extinción de la relación labo-
ral por la voluntad del empresario o patrón, cuando aludi-
mos a los sistemas formales del despido hacemos referencia
a la virtualidad extintiva de la voluntad empresarial, es_
decir si entre dicha voluntad y el acto extintivo hay inne_

diación, o si, por el contrario entre ambos se interpone una voluntad extraña y superior.

En un orden teórico de ideas, efectivamente cabe conceder a la voluntad empresarial el valor suficiente para realizar por sí misma el acto extintivo, otorgando por tanto a dicha voluntad la plenitud decisoria para extinguir la relación laboral, más también cabe negarle esa plenitud decisoria limitando su facultad extintiva al interponer entre su voluntad y la realización del acto de extinción el control de una voluntad extraña y superior a la que se encuentra sometida, tales son los que se pueden denominar sistemas formales de despido, directo el primero de ellos, así como despido propuesto el segundo de los mismos (31),- Lo que nos interesa tener en cuenta por ahora, es la virtualidad que el Derecho otorga a la voluntad del empresario, a efectos extintivos del Contrato de Trabajo, cierto es, que por encima y a pesar de las posibles limitaciones, la conducta del empresario, puede someterse o no a dichos límites, al actualizar su voluntad, sin perjuicio de que -el ordenamiento jurídico aplicable reaccione ante la inobservancia de las normas en él establecidas; si la voluntad empresarial tiene la facultad suficiente concedida por el

(31) Hernández Márquez, La Carta de Despido y sus Problemas, Revista de Derecho Privado, México 1962, pág. 20.

régimen jurídico para la extinción de la relación laboral, parece obvio admitir que el despido se pone en existencia en el momento que el empresario manifiesta su voluntad extintiva, sin perjuicio de que posteriormente el propio ordenamiento legal que lo permitió, puede decretarlo nulo -- por no haber observado el régimen formal establecido.

Contrariamente a lo anterior, cabe que el ordenamiento jurídico no reconozca a la voluntad empresarial la facultad suficiente para extinguir el Contrato de Trabajo y la despoje de su voluntad extintiva unilateral, lo normal sin embargo, es que cuando el ordenamiento establece esta prohibición no la imponga de manera absoluta, sino limitando con extensas trabas la voluntad empresarial.

A tal fin responde el sistema formal de la propuesta de despido, por lo que el ordenamiento jurídico reconoce la manifestación de la voluntad extintiva patronal, pero sin otorgarle el valor de terminar por si sola el Contrato de Trabajo.

El empresario en este sistema formal de despido, aún cuando sea su voluntad no puede rescindir la relación de trabajo, no siendo esta manifestación unilateral de voluntad bastante por si misma para verificar el acto de -- despido. En éste sistema la voluntad del patrón solo tiene la facultad de elevar una propuesta de extinción a una instancia superior a él, a la cual el ordenamiento confía la supervisión y control, de esta voluntad patronal, y se

rá dicha instancia la que decida en definitiva la extinción o no del Contrato de Trabajo.

Antes de seguir adelante, cabe cuestionar si es que en efecto, a pesar de tales limitaciones puede seguirse hablando de despido, o se trata más bien de una causa de disolución diferente. En realidad el hecho de que el ordenamiento imponga límites y trabas a la voluntad del empresario, no impide el estimar que la extinción se ha originado en dicha voluntad, aún cuando no se trata de una facultad directa de despido, sino de una pretensión de iniciativa sin embargo, en ambos supuestos la fuente donde se originó y de donde emana la terminación de la relación laboral, es el mismo, el empresario.

El fundamento jurídico del sistema formal de la propuesta en materia de despido, se encuentra a nuestro juicio, en las limitaciones a la autonomía de la voluntad que imponen los principios solidaristas del intervencionismo jurídico. Así como el sistema formal del despido directo obedece a los señalamientos de autonomía de la voluntad del contratante, en el sistema formal de la propuesta el ordenamiento niega a la voluntad empresarial la suficiencia formal para terminar el contrato de trabajo. Según éstos principios intervencionistas, frente a dicha voluntad se erige un interés superior, el de la estabilidad en el empleo del trabajador (32), pudiendo -

(32) Referencia Capítulo I.

prosperar la voluntad del patrón solamente cuando una instancia superior controladora y supervisadora le infunda - esa facultad de la que por sí misma carece.

Cual o cuales sean las instancias superiores a -- las que el empresario deba dirigir su propuesta de despido y que tenga aptitudes para resolver sobre dicha pretensión, es extremo que corresponde determinar al ordenamiento legal concreto al que compita.

En realidad lo más importante son los instrumentos o medios materiales de los que el patrón se sirve para manifestar su voluntad de dar por terminada la relación laboral.

En el despido directo, al permitirse la libertad de forma, para la extinción del Contrato de Trabajo por voluntad unilateral del empresario, implica como consecuencia, que sea cual sea la forma en que se exterioriza dicha voluntad se le reconoce la disolución del Contrato de Trabajo deseada, incluso cuando la voluntad patronal sea manifestada tácitamente, si bien en forma inequívoca; sin embargo más comúnmente se exige la manifestación de voluntad en forma expresa, lo que no implica un modo determinado y solemne, pero exteriorizado en forma oral o escrita; cuando el sistema legal exige ésta última forma puede dejar en libertad de configurar o asentar todo lo irrelevan

te, o no concerniente a la expresión inequívoca de la voluntad de extinguir, o bien puede fijar en forma concreta y determinada los requisitos formales que ha de contener la notificación escrita, como es el caso de nuestra Legislación, dándose simultáneamente en algunos otros ordenamientos diversas formalidades, (notificación al Sindicato, al Comité de empresa, etc.) para aclarar lo asentado, cuando el sistema legal competente despoja al empresario de su facultad de imponer el despido y le obliga a someter su decisión, quedando únicamente en una mera actitud pretensiva, a una instancia superior, decimos que nos encontramos ante el sistema formal del despido propuesto, (intervencionismo protector de la estabilidad en el empleo).

De lo asentado concluimos que en nuestra Legislación Laboral Mexicana, se observa el sistema que aquí hemos estudiado como "despido propuesto"; es decir, la sola voluntad del empresario de dar por terminado el Contrato de Trabajo, no produce efectos extintivos, esta sujeto a una instancia superior (Tribunales del Trabajo), quien determina o juzga sobre su precedencia, en cuanto a la forma, si impone notificación escrita y señala los requisitos que en la misma deberá contenerse, ello obviamente nos conduce a la determinación de la naturaleza jurídica del aviso de despido.

CONTENIDO DEL AVISO DE DESPIDO

La jurisprudencia señala al efecto (33), AVISOS 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 lo motivan, a efecto de que el trabajador tenga conocimiento de ella o de ellas y esté en aptitud de 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, toda vez que de conformidad con los artículos 873 y 875 del ordenamiento legal antes -- invocado, solo 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 probantes adecuadas para demostrar su acción.- Amparo Directo 6208/82.- José Bonilla Uribe. 1o. Agosto de 1983. Unanimidad cuatro votos.- Ponente: David Franco Rodríguez, Secretario: Rogelio Sánchez Alcantar.

Amparo Directo 3748/82.- Empresas Sincamex, S.A., 1o. Agosto 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: -- Juan Moisés Calleja García. Secretario: Catalina Pérez -- Bircenas .

(33) Informe de Labores de la Cuarta Sala de Justicia de la Nación, Jurisprudencia año 1983, No. 27, pág. 50.

Amparo Directo 7345/82.- Corduroy, S.A. 13 de Julio. Unanimidad cuatro votos.- Ponente: Julio Sánchez -- Vargas. Secretario: María Edith Cervantes Ortíz.

Amparo Directo 4820/82.- Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera, Río Escondido", - S.A.- 6 de Junio de 1983.- Unanimidad cuatro votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santa Cruz Fernández.

De lo asentado se deduce sin necesidad de abundar en la doctrina, que se exige se asiente en el aviso de -- rescisión, la fecha, imprescindible para los efectos de retroacción de los derechos del trabajador, y en su defecto del inicio de una justificada rescisión, pero más importante para el efecto de prescripción con respecto al trabajador, el Art. 516, del Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, que al efecto establece: las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente, a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los Artículos siguientes: - Artículo 517, prescriben en un mes:

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

Al efecto cabe decir que debe asentarse la fecha,

de la realización de las causales de la rescisión que se imputen al trabajador, y tomar también en cuenta que ciertos Contratos Colectivos exigen la previa investigación de las mismas, lo que en su caso y con la salvedad de la naturaleza de la acción u omisión que se impute (las inasistencias no tienen que ser investigadas, etc.), interrumpirían el transcurso de la prescripción con respecto al patrón, durante el término de la investigación, salvo que el Contrato establezca un término exacto para su verificación. "En los casos de la Fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueban los errores cometidos (fin de la investigación), o las -- pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible..."

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

A éste efecto también debe mencionarse la existencia de los llamados Tribunales Arbitrales de Carácter Opicional, o sea aquellos constituidos por determinadas Organizaciones o Instituciones (Comisión Nacional Bancaria y

de Seguros, Comisión Mixta en las Universidades, etc.), - cuyo fallo puede o no ser acatado, pero que sí interrumpe el transcurso de la prescripción.

Causa o causas, conforme al doble efecto del aviso, confirmación de que la voluntad empresarial de terminación del contrato se ajustó o adecuó a lo preceptado por el Derecho, conocimiento del trabajador para preparar sus defensas.

Debemos agregar en éste punto que deben ser explicadas tanto las causales, actos u omisiones que se imputan al trabajador, como los artículos en cuyo supuesto se apoyan, con objeto de determinar la adecuación jurídica, debe escribirse asimismo el nombre correcto del trabajador y el de la empresa o patrón para evitar confusiones - al efecto, en la inteligencia de que si falta alguno de estos datos no puede considerarse dado el aviso.

NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO DE DESPIDO

El incumplimiento de la empresa a lo establecido - en la parte final del Art. 47, de la Ley Federal del Trabajo, implica una sanción a la que nos referimos a futuro, - en consecuencia debe acreditarse fehacientemente, en el -- transcurso del proceso, que intentó hacer del conocimiento del trabajador la causa del despido, y que éste se negó a_ recibir o a firmar de recibido el escrito que las contenía, éste criterio tiene su apoyo en la Tesis (34), sustentada_ por la Cuarta Sala de Justicia de la Nación, que publicó - como número 27 en la página 50 del informe rendido por ésta Sala en 1983, y que el tenor literal asienta: "Aviso - de Rescisión de la Relación Laboral, notificación por me-- dio de la Junta; solo produce efectos cuando el trabajador se negó a recibirlo..." para que tenga efectos en todos -- sus aspectos incluso en cuanto a la prescripción, el cono-- cimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respec-- tiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un tra-- bajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabaja-- dor en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena - la parte relativa del Art. 47, ya referido, se requiere -- que en juicio laboral acredite que previamente dió a cono--

(34) Ob. cit. ref. cita (33)

cer el aviso al trabajador y que éste se negó a recibirlo.

Al efecto y para quien esté familiarizado con el - procesal laboral, declara su tentativa de entrega, el comprobante de la remisión de telegrama al último domicilio - registrado, de carta certificada devuelta, o en su defecto lo intenta por vía confesional del propio actor, o bien mediante prueba testimonial para que aunado a la existencia de solicitud o verificación de paraprocesal (notificación por vía de la Junta), el actor no puede alegar estado de - indefensión en virtud de la omisión.

Ante tal explicación debe determinarse a que se - se refiere o en que consiste el llamado para-procesal, y - el aviso que se otorga por intermedio del Actuario de un - Tribunal Laboral.

Con éste nombre, paraprocesal o juicio voluntario, se identifica un capítulo importante y positivo de la Reforma Procesal. De haber superado los prejuicios de la necesidad de tomar el modelo de los Códigos Civiles (de Procedimientos Civiles), lo que evidentemente no tiene nada de malo, que debería llamarse simple y sencillamente "Jurisdicción Voluntaria" pero éste es un nombre tradicional y en el Derecho Laboral esta en voga tender al modernismo.

¿Por qué Paraprocesal?, el Diccionario de la Real Academia nos aclara, que esa preposición significa: "junto a", " a un lado" (vgr. paraestatal, al lado del Estado) y el caso que nos ocupa, es evidente que se requiere señalar

que se trata de una vía que se coloca al lado del proceso, lo absurdo de esto es que se diga "o voluntario", ya que ninguna relación tiene una cosa con la otra, la "o" actúa aquí como conjunción disyuntiva, que en alguna de sus funciones suele proceder a cada uno de dos o más términos -- contrapuestos. En el caso lo procesal y lo voluntario no lo son por lo que parecen mal escogidos éstos nombres alternativos, los opuestos serían contenciosos y voluntarios.

Al margen del desliz gramatical, debemos reconocer las virtudes de esta vía que ha venido a integrar adecuadamente una de las grandes lagunas del procedimiento laboral, era tan evidente este espacio vacío, que aún sin fundamento legal suficiente los litigantes solían promover verdaderas cuestiones de jurisdicción voluntaria, que como no podía ser de otro modo las Juntas ignoraban, aún cuando en el fondo se lograba el efecto deseado (vgr. cuando se depositaba el salario de un trabajador rebelde al cobro, que en el fondo deseaba colocar al patrón en una mora peligrosa, susceptible de fundar una demanda de rescisión, - por culpa patronal, del Contrato de Trabajo).

De la manera como aparece diseñado el procedimiento Paraprocesal, podía servir adecuadamente a los intereses de todos los litigantes, sean representantes de traba

jadores o patronos, en realidad la Ley le atribuye una función general ya que servirá para tramitar todos los asuntos que por mandato de Ley, por su naturaleza, o simplemente a solicitud de parte interesada requieran la intervención de la Junta, sin que este promovede jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes determinadas (Art. 982), pero además la propia Ley dispone su utilización para la preparación de los juicios en que se otorguen depósitos o fianzas que deban ser comunicados a alguien; para la tramitación de repartos adicionales de utilidades ordenadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando el patrón impugne, por la vía fiscal la resolución. También deberán tramitarse en ésta vía los Convenios entre trabajadores, Sindicatos y Patronos, cuya aprobación a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea precisa.

La Ley señala otros objetivos también fundamentales, entre ellos uno de los más importantes, ser el conducto para que los trabajadores, reciban el aviso escrito mediante el cual el patrón deberá expresarles en un término perentorio, la causa o causas del despido. ¿Será eficaz ésta jurisdicción voluntaria laboral?, creemos que sí, sin embargo es preciso advertir que su puesta en práctica va a exigir esfuerzos considerables de organización, además de un, no tenemos muy costoso equipo humano, imaginemos que es lo que ocurre a partir del momento en que las normas procesales nuevas superan la etapa especy

lativa y crítica en que ahora se deslizan, mientras como pajarillos recién nacidos levantan el pico para llamar - la atención y se convierten en costumbre, ¿qué va a pasar si los empresarios en rígido cumplimiento de la Ley, con la debida oportunidad presentan todos ante las Juntas los avisos de despido que según ellos, se negaron a recibir los trabajadores?, la Ley es clara en el sentido de que las Juntas deberán correr traslado al trabajador en su domicilio, en el término de 5 días, como lo establece el Artículo 991, de la Ley Laboral Vigente, si nos ponemos a hacer números o a realizar sencillas estadísticas, podremos darnos cuenta que la tarea encomendada a la Junta Local y Federal de Conciliación y Arbitraje así como a las Juntas de Conciliación, de notificar los despidos diarios no va a ser pequeña. El número de Actuarios encargados de éste trámite va a crecer en forma terrible. Pero debemos considerarlo como una medida conculiente y heróica para superar el problema endémico del desempleo. Lo de mayor interés en éste punto, se refiere a la posibilidad ahora real de que los trabajadores puedan formular requerimientos a los patrones que les resultaban indispensables, pero imposibles de practicar.- No solo era cuestión de pagos de honorarios, simplemente los Notarios Públicos no hacen un requerimiento que los obligue a salir de sus oficinas, la otra posibilidad, -- los Inspectores del Trabajo, son bastante escasos, cier-

taente el legislador tuvo en éste caso la mejor intención.

CAPITULO III

LA OMISION DE DAR AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR

- a).- LA SANCION. EVALUACION.
- b).- EL DESPIDO SIN AVISO. NULO O ANULABLE.
- c).- PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.
- d).- EL PROCESO LABORAL.
- e).- LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.

LA OMISION DE DAR AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR

"La especialidad de las controversias y conflictos del trabajo, y en particular de los conflictos colectivos, económicos o de intereses, motiva la formación también de medios especiales para resolver los que van desde la conciliación hasta la lucha directa y violenta de los factores, envueltos en la contienda". (35),

Si se aceptó la existencia de diferencias individuales o sociales, la justicia es distributiva y debe considerar la desigualdad en capacidades y necesidades entre los hombres, y entonces la equidad sirve para corregir las desigualdades, al aplicar la Ley general o al integrarla a cada caso.

No es frecuente que a nivel de Ley sucedan situaciones que ejemplifiquen esa relación fundamentalmente, y menos que sea necesario modificar una Ley justa en razón de la equidad. Lo normal es que sean los Tribunales quienes apliquen la equidad, en función de la justicia. Por eso llama la atención la Reforma que fué necesario hacer por el poder Legislativo al Art. 47, de la Ley Fed. del Trab., a efecto de que ésta precepto se aplique por los Tribunales -

(35) Alvarez del Castillo Enrique, Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1979, Editorial UNAM, México 1980.

con equidad en la intención y los términos.

Inicialmente el Art. 47, antes citado decía: -- "Son causas de la rescisión de la relación de trabajo -- sin responsabilidad para el patrón -- las enumeraba y concluía-- el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Con ello el Legislador de 1970, pretendió corregir una notable injusticia, que sin fundamento jurídico alguno, perjudica a los trabajadores desde 1931, y que es aún causa, entre otras, de inmoralidades, recursos indebidos, lenti tud procesal y atiborramiento de juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación o contrato de trabajo; ésto es la posibilidad legal de dejar el trabajo voluntariamente, o su contrapartida, sin necesidad de juicio previo o de Sentencia o Laudo que compruebe o justifique la existencia de la causa o causas de la rescisión.

Este sistema tiene como fundamento, en el caso del trabajador, (ya lo hemos mencionado), los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo por virtud de la cual, a nadie se puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad. Pero a éste derecho individual inobjetable, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, se agrego como una extensión de la libertad de trabajo del patrón un derecho similar, por virtud de que el

propio patrón puede también -sin previo juicio rescindir -- unilateralmente la relación o contrato, y se modificó, sin justificación suficiente el régimen usual de los Contratos en general, que prohíbe la relación unilateral, fuera de -- juicio, por incumplimiento de obligaciones.

Claro resabio de la estructura jurídica medieval y del absolutismo existente en ésta mala extensión de la idea de libertad pues se otorga al "nuevo señor" fe y prueba plena a su palabra y se seguirá prohibiendo, inclusive habría -- de privarse al obrero del derecho para romper unilateralmente la relación de trabajo que quedaría a voluntad del -- "señor", la estructura fué destruída, sin embargo permanece la libertad del empleador de despedir al trabajador sin previo juicio.

Lo menos que puede pedirse para atenuar ésta injusta situación subsistente en nuestro medio, es que en -- cumplimiento de una elemental garantía de audiencia se haga del conocimiento del trabajador, la fecha, la causa o -- causas de la rescisión y el consecuente despido, a fin de -- que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa o causas y no quede la comprobación de las mismas a la -- elección y voluntad del patrón como "palabra de rey", en -- el viejo esquema medieval. Es obvio que la insatisfacción de ésta obligación elemental del patrón favorecido con tan tremendo derecho como resulta ser la rescisión unilateral, implica la inexistencia del despido también sin mayores -- tramites procesales.

Esta situación fué mal entendida por unas pocas, que pensaron erróneamente en la ausencia de sanción expresa en la Ley de 1970, por el incumplimiento de la obligación de dar aviso de despido en términos, no produce efecto alguno en el patrón omiso, más valdría entonces no haber incluido tan irrelevante disposición. Pero el Derecho Mexicano del Trabajo, como todo derecho emana de una Constitución Social cuyos principios orientados por la justicia, por el reconocimiento de los desiguales, obliga a interpretarse, aplicarse e integrarse con equidad en orden de la justicia social y en avance constante para permitir superar las desigualdades de todo orden, el error en la jurisprudencia no altera el curso de los hechos, lo retrasa, en éste caso por diez años, y no es conducta tan poco general ni permanente de un Tribunal emanado de nuestra Revolución Social. Solo que en éste caso, la razón de la equidad tuvo que hacerla valer el poder legislativo mediante reformas a la Ley.

LA SANCION. EVOLUCION.

Otorgar efectos a la falta del aviso de despido, además de justo, es indispensable desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de juicios, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, datos constantes arrojan como resultado que algo más del ochenta -- por ciento de los casos tramitados son por despido; cuantas veces hemos visto la injusticia que supone un despido en el que el trabajador pudo cometer desobediencia grave, por poner un ejemplo, y que en el juicio el patrón se defiende y justifica el despido por alguna otra causa, como ausencias injustificadas, abriedad, riña, otra cualquiera o todas; en fin, la que resulte comprobada o más fácil de comprobar en el juicio. Cuantos procesos se alargan y -- confunden por la falta de precisión de la litis, cuestión controvertida, siempre en perjuicio de la justicia pronta y expedita y necesariamente del trabajador involucrado.

Es evidente el acierto de las reformas para precisar los efectos del aviso, el Art. 47, de la Ley que nos ocupa, deja entrever que su omisión implica la injustificación del despido; ya que ésta situación fué evolucionando, muy comprensible evolución, si tomamos en cuenta los principios generales que rigen el Derecho Mexicano del Trabajo, a los que nos referiremos en otro punto, y que en un principio posiblemente no se dotó de sanción a la omisión del aviso por escrito, por confundirse con efectos de la

inobservancia de la forma, sin que aclaremos más ésta idea por el momento, remitiéndonos a la exposición que se hace más adelante con respecto a los principios generales del Derecho procesal Laboral Mexicano en relación a la forma escrita del aviso.

Ahora bien la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, negó la posibilidad de la aplicación de la norma aduciendo que no contenía una sanción expresa para los casos de incumplimiento. Olvidándose que el incumplimiento de cualquier obligación impone el deber de reparar el daño que cause, en la hipótesis el estado de indefensión en que colocaba al trabajador, fué inútil la lucha de algunos Tribunales Colegiados, pues la jurisprudencia obligatoria de la Corte les hizo doblar las manos, opinándose que la jurisprudencia de la Cuarta Sala (36), no solo desconocía la idea de la justicia social que inspiró el Art. 123, Constitucional, sino también las disposiciones del Art. 18, de la Ley Federal del Trabajo, que prevén que: " en la interpretación de las normas de trabajo se tomaron en consideración sus finalidades señaladas en sus Artículos 2 y 3,. En el caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador..." No quiso con

(36) De la Cueva Mario, Ob. cit. ref. cita (5), prólogo a la sexta edición.

siderar la Sala que al efecto, la jurisprudencia Argentina, en ausencia de una regla como nuestro Art. 47 había deducido de los principios del Derecho Civil, la obligación de informar al trabajador de las causas de la rescisión, entre otras razones porque el despido debe conllevar su justificación, adicionándose, a efecto de cerrar todos los caminos, la falta de aviso al trabajador, o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el aviso fué injustificado.

EL DESPIDO SIN AVISO NULO O ANULABLE

Debemos aquí siguiendo la doctrina, o mejor asentada de la evolución de la doctrina, si la falta de forma en el aviso lo hace inexistente, nulo o anulable debiendo con - - ello remitirnos a la Teoría Civil de las Nulidades, ya que si presuimos injusto el despido por ignorar sus causas el trabajador (falta de forma en el aviso) asentado de antemano que sobre el tema han surgido todo tipo de controversias; dice el Derecho Civil, cuando un acto jurídico no reúne los requisitos de existencia o validez previstos por el Derecho, es decir cuando es imperfecto, la Ley invalida o anula sus efectos, la nulidad es pues una sanción, de naturaleza más o menos severa, según el grado de imperfección del acto jurídico. Principiaríamos por exponer lo que se entiende por inexistencia; de acuerdo a nuestra Ley un acto jurídico es inexistente cuando al realizarlo falta la voluntad o el objeto (o en algunos casos las solemnidades el Derecho Laboral no se caracteriza por ser solemne), es decir cuando --- falta alguno de los elementos de existencia del Acto, si ante ésta omisión consideramos al acto del aviso inexistente, no produciría efectos en derecho y su inexistencia podría - invocarse por cualquier interesado (el trabajador), pero en

Este caso el aviso si está produciendo efectos en Derecho, existe un trabajador cesante, que exista o solicite la intervención del Tribunal, para que tutela su derecho; el acto nulo es aquel que se efectua en contra de una Ley prohibitiva, produce provisionalmente sus efectos, el trabajador considera (puesto que reclama), injustificadas las causas invocadas o no invocadas, y si no se observaron las formalidades ya descritas, (37), se le impone la fictus - consecuencia de declarar injustificada la rescisión, y por ende se retrotraen los derechos del trabajador, al momento de su realización, en consecuencia nos adherimos a la opinión expresada por Nestor de Buen (38), afirmando que, "el no dar el aviso nulificaba el despido porque era conducta contraria a una norma imperativa de Orden Público" (Art. 5, Ley Fed. del Trab.), de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación resultaba -- contraria y violatoria a Derecho, produciéndose en consecuencia una situación análoga a un despido injustificado, de hecho ésta diferencia se estableció en España, donde la Ley distingue entre despido injustificado y despido nulo -

(37) Referencia Capítulo II.

(38) De Buen Lozano Nestor, La Reforma del Nuevo Proceso Laboral, Ob. cit. ref. cita (17), pág.120.

(el que no va acompañado del aviso escrito), siendo diferentes desde el punto de vista jurídico, coinciden en las consecuencias.

Ahora bien realmente en la práctica y conforme al actual criterio de la Corte, en cuanto a la consecuencia de la omisión de dar el aviso, se presume injustificado (el despido), pero en determinados procesos no obstante, el aviso formal y legalmente otorgado, también puede declararse injustificado el despido, por lo que concluiríamos en la práctica, la falta de aviso convierte en nula, la falta de responsabilidad del patrón ya que éste no podrá invocar defensas o excepciones válidas por la falta del aviso, y en otros casos no obstante que dió el aviso, en el juicio modifica las causales de rescisión, o no fueron éstas adecuadas a los supuestos establecidos en el propio Art. 47, de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia la rescisión será declarada injustificada.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Para arribar a las conclusiones que nos proponemos, hemos de recordar, aún en forma por demás sucinta los principios que rigen el Derecho Laboral, para abordar a continuación el proceso y la evaluación de las pruebas dentro del mismo, al efecto cabe decir; Trubba Urbina polemista apasionado y formidable, manifiesta que el Derecho del Trabajo es rama fundamental del Derecho Social, al que define como: -- conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, (39). Es una disciplina a la que le interesa el hombre como merecedor de protección, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción, procura la seguridad social que intenta la protección integral del trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad, también social, para poner remedio en lo posible a sus nefastas consecuencias cuando se produzcan; el Derecho Laboral establece además las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, trasladando ésta obligación de la esfera individual del patrón a otra solución de responsabili-

(39) De la Cueva Mario, Ob. cit. ref. cita (5), pág. 155.

dad colectiva. En resumen, el Derecho Laboral, no es solo un derecho regulador, sino principalmente un derecho titular, (ésto último lo debemos de tener muy presente, para entender los principios que rigen al Derecho Procesal Laboral), hay quien afirma que es contra el interés o inclusive la dignidad de los trabajadores, sostener que el derecho laboral es tutelar de ellos, no es compatible tal opinión si se considera que son las normas de trabajo, no concesión graciosa del Estado, sino consecuencia, resultado de las luchas sociales.

Por su origen, por su esencia, por sus fines, el Derecho del Trabajo es un derecho polémico, abundante en su denominación, (Derecho del Trabajo, Derecho Laboral, Legislación Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social, Nuevo Derecho Social del Trabajo, Derecho Económico-Social, Derecho de los Trabajadores, Derecho del Contrato de Trabajo, etc.), lo que es en su origen porque fué producto de una lucha real, trágicamente aplastada entre nosotros en las jornadas nefastas de Cananea y Río Blanco, lo que es en su esencia porque combatió un Derecho Civil defensor de los poseedores de la tierra y la riqueza, con la idea de un derecho nuevo, el derecho del hombre que entrega su patrimonio originario, que es su energía de trabajo a la sociedad y su economía de donde adquiere el derecho a un in-

greso remunerador suficiente y justo; y lo es por sus fines porque pasó sobre la concepción filosófica del hombre como una abstracción y se dirigió al hombre real, al que cultiva los campos o pone en acción las máquinas o levanta los muros de las casas, porque en el dilema "la economía como - fin", que es la tesis del capitalismo, o el hombre, el Derecho del Trabajo proclama primero del segundo y de los valores humanos, de tal suerte que el sistema económico que no pueda dar satisfacción a las necesidades materiales y espirituales del pueblo, debe ser sustituido por uno que este en aptitud de cumplir su misión.

Una exposición relativamente completa de todos los principios del Derecho Laboral, requeriría muchos volúmenes, y es por ello que solo enunciarnos que está por hacerse, al menos de una manera formal la filosofía del Derecho Laboral, cuya central será el de la justicia social, concepto que vé más allá del viejo criterio formal de justicia para entrar en el terreno de otro de los fines tradicionales del Derecho, el bien común; que habra de valorar la manera de operar de la justicia en el campo de las relaciones sociales, que constituirá una toma de posición frente a la realidad a diferencia de la ciencia que constituye una toma de posesión de la realidad, sin que ello implique que la doctrina jurídica haya ignorado a través del tiempo, la problemática de la teoría general del Derecho Laboral ya que se dió un tra-

tamiento conjunto a los temas fundamentales, aún cuando no existía un previo planeamiento que señalara esa intención, porque es solo a partir de la primera mitad del Siglo XIX, cuando el poder tutelar del Estado, sintiendo la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, comienza a intervenir dictando disposiciones benéficas para la sociedad en general y de su progreso, los aspectos económicos, jurídicos, patrimoniales, intelectuales y sociales que resultan del hecho de la prestación de servicios entre patronos y trabajadores.

En conclusión y evitando con toda intención el estudio del origen evolución, desarrollo y justificación -- del Derecho Laboral, por razones evidentes, (en relación a la extensión del tema y su falta de trascendencia directa inmediata a la idea en desarrollo en la presente tesis), damos por concluido éste punto enunciando que en resumen los principios del Derecho Laboral son: el alcanzar mejores condiciones de vida para la masa trabajadora, mejorando su situación mediante normas jurídicas especiales, con la intervención del Estado a fin de establecer la paz social, mediante el reconocimiento a la clase trabajadora de derechos traducidos en leyes que mejoren su condición de tal, derecho que se enriquece a través del tiempo con la incorporación de normas e instituciones cada vez más positivas para el mejoramiento de los trabajadores.

Esto en general, particularmente en nuestro medio, la historia y naturaleza de nuestro derecho del Trabajo, - ricas en ideas, en acontecimientos, en matices han determinado un acervo de caracteres que les dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera - en muchos aspectos; el Derecho del Trabajo es el derecho - de la clase trabajadora y ninguna legislación ha marcado - con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del Derecho del Trabajo como un derecho de clase, ya que aún que fué indispensable, por respeto a la tradición democrática_ reconocer el derecho de los empresarios a formar sindicatos, realizar paros, etc., no se comparan o no tiene equivalente al derecho que se concede, al efecto a los trabajadores; el Derecho del Trabajo ha devenido un estatuto unitario, grupos, normas e instituciones que tiene la misma finalidad, aunque desdoblada en varios aspectos, (trabajo de los menores, maternidad, etc.), protegidas por órganos tutelares cuya finalidad específica es la garantía de vigencia del Derecho del Trabajo, autoridades distintas a las restantes autoridades del Estado, como son La Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda_ y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública en_ el campo de las obligaciones de los patrones en materia -- educativa, las Entidades Federativas y Direcciones o Departamentos del Trabajo; La Procuraduría de la Defensa del -- Trabajo; el Servicio Público del Empleo, Inspección del -- Trabajo, las Comisiones de Salarios Mínimos, la Comisión - Nacional de Participación de Utilidades, Las Juntas Fede--

rales y Locales de Conciliación y Arbitraje, el Jurado de Responsabilidades, etc.

El derecho al trabajo, es de los derechos mínimos que el pueblo y el poder Legislativo garantizan en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo; es un derecho - aún inconcluso, imperativo porque sus reglas son de observancia garantizada por el Estado y se sanciona su incumplimiento, siendo sin lugar a dudas un derecho protector a una clase; en virtud de que se trata de normas de excepción destinadas a evitar un perjuicio a una clase desprotegida (trabajo de los menores), que sin embargo no debe ser interpretado como tutela, sino que en la oposición entre, los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía a aquellos.

EL PROCESO LABORAL

Recordemos que el Derecho Procesal, "es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y en caso necesario ordenen que se haga efectiva".

El vínculo que se establece entre los Organos Jurisdiccionales y la persona que hace valer el derecho de acción o de defensa, llámase relación jurídica procesal, que en su aspecto activo está constituida por las facultades legales de las partes frente a los órganos encargados de la jurisdicción y, en su aspecto pasivo por el deber -jurisdiccional de tales órganos, se trata de una relación jurídica compleja, es decir que no se agota con un solo vínculo normativo, sino que se desenvuelve en una serie de relaciones de Derecho, constitutivas del proceso, que viene siendo un conjunto de actos jurídicos tendientes al esclarecimiento de una situación jurídica contravertida o incierta, y cuya finalidad es la de hacer valer por el empleo de la coacción, determinados derechos cuya existencia ha sido judicialmente declarada, el proceso es, consecuentemente un derecho instrumental o adjetivo, dotado de autonomía frente al material o sustantivo.

Ahora bien, en razón de la autonomía de la Ley Laboral, se ha intentado un divorcio radical entre el Derecho Procesal del Trabajo y el de otras disciplinas, al respecto Nestor de Buen (40), afirma "Que no se justifica tal medida que se apoya en una lamentable confusión a propósito de cual es la función del Derecho Común, cuya naturaleza de instrumento técnico, de apoyo a todas las demás disciplinas no puede ignorarse, y lo que es grave respecto del Derecho sustantivo, atenuado solamente por el mayor desarrollo que ha tenido en éste aspecto El Derecho del Trabajo, se torna dramático cuando se trata del Derecho Procesal (Laboral), aún excesivamente inmaduro para poder funcionar sin el apoyo de las disposiciones procesales civiles que no se opongan a la especial manera de ser de los conflictos laborales".

Sin embargo, las normas que regulan éste proceso (Laboral), se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, emanada de los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del Art. 123, Constitucional, Ley que en virtud de un proceso democrático fué elaborada, y aún cuando los civilistas y mercantilistas sostuvieron, que el trabajo contemplado por los Constituyentes era el material (obreros y jornaleros), y que el derecho privado debería seguir rigiendo la actividad intelectual, se concluyó que las palabras de la declaración de derechos eran una enumeración ejemplificativa y no limitativa, y que el trabajo ya sea ma

(40) Dr. Buen Lozano Néstor, Ob. cit. ref. cita (7), p.422.

terial o intelectual debe estar regido por el Estatuto - Laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación - de trabajo.

Dejando a un lado el Derecho Civil Mercantil, cu ya intervención solo se toleraría en forma supletoria -- (lagunas, omisiones, similitud, etc.), habiéndose revoca do aún tal forma de intervención conforme las reformas - posteriores a 1970,

Es pertinente pues señalar los principios que ri gen el proceso, para que en el capítulo a continuación - observemos si el avisogn estudio principalmente el Para- procesal o dado por las Juntas, encontraría o no alguno_ o algunos de dichos principios:

Comenzaremos por aquel que es conocido por la -- doctrina como "principio de que no hay juez sin parte", - vemos así que la intervención del pleno o de las Juntas_ Especiales se condiciona a la presentación a la demanda_ o Escrito Inicial (Art. 685 de la Ley Federal del Traba- jo), por otra parte el Art. 842 de la Ley Laboral vigen- te ordena que los laudos sean congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en_ el negocio, de lo que desprendemos que es indispensable_ el ejercicio de la Acción Procesal para que pueda actuar el Juez.

Se habla también del principio inquisitivo, o -- sea el que permite que el juzgador por sí mismo inquiera

la verdad de los hechos que se le han planteado, realmente en derecho laboral casi no existe éste principio, que sin embargo advertimos en algunos casos, como cuando se trata de diligencias para mejor proveer que menciona el Art. 886 del ordenamiento legal antes invocado, o cuando la Junta debe declarar su incompetencia de oficio según el Art. 701 de la legislación a que hemos hecho mención, asimismo en los conflictos de orden económico.

Debemos referirnos al principio informalista, o sea de la falta de formalidades para tramitar el procedimiento, hemos dicho que en principio el Art. 687 de la Ley a que hemos hecho referencia habla de la no exigencia de formas determinadas sin embargo el texto de todos los preceptos legales y principalmente el Art. 842 ya mencionado, por lo que ve a la congruencia del Laudo con la demanda y demás pretensiones deducidas, nos lleva a considerar, que de hecho, la Ley exige la formalidad escrita y la expresión de puntos concretos en la demanda y que debe ser resuelta precisamente en el Laudo.

La nueva Ley impone el principio de oralidad, o sea que el proceso será eminentemente oral, es decir las partes manifestarán ante la Autoridad de viva voz su contestación al escrito inicial, el ofrecimiento de pruebas, objeciones, etc., sin que puedan ser tenidos por no opuestas si no son presentadas por escrito.

Se habla también de la inmediatez, o sea el contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes para que al finalizar la intervención de éstas últimas, pueda el primero resolver el caso planteado, sin embargo, tomando en cuenta que en la Nueva Ley no es necesaria la presencia de los Representantes del Capital y del Trabajo en todas las secuelas del procedimiento, y si en cambio deberan concurrir tales Representantes a la audiencia de Resolución, el principio de inmediatez no se aplica o no pueda aplicarse, ya que no es requisito indispensable el contacto directo de las partes y el juzgador, se confirma éste criterio con el hecho de que aún la tramitación del procedimiento puede encargarse a los Auxiliares y no al Presidente de la Junta, el que indefectiblemente, tendrá que asistir a la audiencia de Resolución.

Se sostenía anteriormente, que en materia laboral quedaba excluido el trámite de incidentes, pero en la actualidad el Art. 761 de la Ley de la materia, si bien dispone que las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos en la Ley se resolverán juntamente con el principal, permite que la Junta, cuando lo estime pertinente, ordene la Resolución Previa o sea el trámite de incidente por cuenta separada o la suspensión del procedimiento.

Existe por último, otro principio que nos parece fundamental respecto de la apreciación de pruebas, pues --

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA Ley Laboral,**

conforme lo dispuesto por el Art. 851 de la Ley Laboral, -
los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada,
sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de --
las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros
de la Junta lo crean en conciencia.

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

Dentro del proceso en general y en especial del proceso laboral, la prueba se manifiesta como un elemento fundamental y en sus fases; la de ofrecimiento y la de desahogo se revela claramente la finalidad de ellas ya que en el ofrecimiento de las mismas se asientan los medios idóneos -- que el oferente ha realizado, para esclarecer los puntos -- controvertidos; y en tanto que con el desahogo se pretende dejar plenamente demostradas sus acciones o excepciones, según se trata.

Definiendo en forma general el concepto de prueba, diremos que es el medio para demostrar la verdad o certeza de algo que se está afirmando en el proceso. Dentro de nuestro Derecho del Trabajo, los medios de prueba aceptados en el procedimiento y haciendo referencia a lo que dispone el Art. 776 de la Legislación de la materia que a la letra dice: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: I.- Confesional; II.- Documental; -- III.- Testimonial; IV.- Pericial; V.- Inspección; VI.- Presuncional; VII.- Instrumental de Actuaciones; y VIII.- Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas son básicas, ya que son los medios -- principales para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que existe la justicia, esperada por la Ley en favor de una de las partes, y que estructuradas ante el Tribunal acreditan el Derecho de una parte, obteniendo así la justicia que le corresponde.

Ahora bien la estimación o evaluación de dichas pruebas solo puede hacerse al pronunciar el Laudo, y además solo se podrá llegar al conocimiento de si el hecho que se pretenda probar existió realmente o solo se trata de una apreciación del oferente de la probanza, mediante el examen de los resultados que arroja ésta. Y si bien se autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio y análisis de alguna o algunas de las aportaciones de las partes, ya que están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas que se les rinda haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.

Las pruebas son básicas, ya que son los medios -- principales para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que existe la justicia, amparada por la Ley en favor de una de las partes, y que estructuradas ante el Tribunal acreditan el Derecho de una parte, obteniendo así la justicia que le corresponde.

Ahora bien la estimación o evaluación de dichas pruebas solo puede hacerse al pronunciar el Laudo, y además solo se podrá llegar al conocimiento de si el hecho que se pretende probar existió realmente o solo se trata de una apreciación del oferente de la probanza, mediante el exámen de los resultados que arroje ésta. Y si bien se autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio y análisis de alguna o algunas de las aportaciones de las partes, ya que están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas que se les rinda haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.

Las pruebas son básicas, ya que son los medios -- principales para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que existe la justicia, amparada por la Ley en favor de una de las partes, y que estructuradas ante el Tribunal acreditan el Derecho de una parte, obteniendo así la justicia que le corresponde.

Ahora bien la estimación o evaluación de dichas pruebas solo puede hacerse al pronunciar el Laudo, y además solo se podrá llegar al conocimiento de si el hecho -- que se pretende probar existió realmente o solo se trata de una apreciación del oferente de la probanza, mediante el exámen de los resultados que arroje ésta. Y si bien se autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio y análisis de alguna o algunas de las aportaciones de las partes, ya que están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas que se les rinda haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.

CAPITULO IV

EL PARAPROCESAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO

- a).- EVALUACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL EN AUSENCIA DEL COMPROBANTE DE AVISO RESCISORIO
- b).- CONTRIBUCION O PERJUICIO AL MEJORAMIENTO DE LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA SOCIAL CON LA OBLIGATORIEDAD DEL AVISO.

EL PARAPROCESAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO
PROCESAL LABORAL MEXICANO

Estaremos de acuerdo en entender que el objetivo - del proceso viene a ser la actuación de la Ley; y su finalidad la aplicación estricta de la misma, al caso concreto que se plantea, poniendo de manifiesto la supremacía del - Derecho por medio de la función jurisdiccional.

Por lo que se refiere al Proceso Laboral no únicamente; tiene como fin el imperio de la Ley, sino fundamentalmente es función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacer efectiva la situación del trabajador, que se - constituye como la parte económicamente débil de la producción en función de que le alcance la justicia social.

La idea de justicia social significa la liberación y la democratización del juicio y proceso con el fin de -- asegurar la igualdad en el trato y en el acceso al juzgador, reestablecer y mantener la igualdad procesal es un -- presupuesto fundamental del Derecho Procesal del Trabajo, - que asiste a las clases trabajadoras y es cumplimiento indispensable de la justicia social.

Por medio de las reformas que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, se estableció un nuevo derecho -- procesal del trabajo, que tiene como propósito el de reestablecer y mantener una verdadera igualdad en el proceso - laboral.

Las características Del Nuevo Derecho Procesal - que se desprenden de la actual Ley Federal del Trabajo, - son entre otras:

A).- Preponderancia de los principios de oralidad e inmediatez dentro de un proceso público, gratuito y que se inicia a instancia de partes.

B).- Simplicidad procesal al no exigirse formalidad alguna.

Ahora bien, mencionamos en el anterior capítulo que los principios generales del Derecho Procesal Laboral eran oralidad, gratuidad, publicidad, concentración, sencillez e inmediatez, y por otro lado tenemos una forma procesal que se sale del margen establecido, a nuestra modesta opinión, por éstos principios: el aviso escrito por intermedio de la Junta, el Paraprocesal, cuyo ámbito no esta plenamente definido por la Ley Laboral, ya que - el Art. 982 de la Ley Federal del Trabajo establece, bajo el título de procedimientos paraprocesales o voluntarios, "Se tramitarán conforme a las disposiciones de éste capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas", continuando en éste orden de ideas, a continuación transcribiremos en lo conducente al tema que nos ocupa el Art. 983 de la referida Ley; "En los procedimientos a que se refiere éste 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... "Lo que trae como consecuencia la imprecisión del ámbito del Paraprocesal"; no obstante el Art. 991 de la Ley en cuestión precisa: "En los casos de rescisión previstos en el párrafo final 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta el Aviso al que el citado precepto se refiere, la Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

Así el Aviso de Rescisión queda dentro del ámbito de los paraprocesales o juicios voluntarios.

Ahora bien, los principios procesales están contenidos en el Título Catorce, Capítulo I de la propia Ley Federal del Trabajo, Art. 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...", por otra parte el Art. 686 en lo con
ducente señala: "El proceso del Derecho del Trabajo y
los Procedimientos Paraprocesales se sustanciarán y de
cidirán en los términos señalados en la presente Ley."
haciendo alusión al Art. 687 de la Ley de la Materia -
que en lo relativo señala: "En las comparecencias, es-
critos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma
determinada, pero las partes deberán precisar los pun-
tos petitorios". (En éste Artículo se contiene el prin-
cipio de sencillez), no obstante lo anterior, la soli-
citud para dar el aviso de rescisión por escrito no --
puede, en la práctica, solicitarse jamás oralmente, y
es menester hacer la solicitud por escrito, manifiestan-
do la existencia de la negativa del trabajador a reci-
birla o la razón de la imposibilidad de realizarlo, --
siendo indispensable dar la última dirección que se --
tenga registrada del trabajador, exigiéndose en conse-
cuencia forma especial y determinada en la comparen-
cia.

Otro principio debemos mencionar, es el de la
publicidad, contenido en el Art. 720 de la Ley Laboral,
que a la letra dice: "las audiencias serán públicas. -
La Junta podrá ordenar de oficio o instancia de parte,
que sea a puerta cerrada, cuando lo exiga el mejor des-
pacho de los negocios, la moral o l.s buenas costumbres".

Con lo que en realidad se pretende que las Juntas sean "casas de cristal", así también debemos mencionar -- sin más comentarios, que el Art. 17 Constitucional refleja el principio de gratuidad que prohíbe las costas judiciales.

Continuando, por virtud del principio de inmediatez, se pretende que quienes deben juzgar dentro de los conflictos laborales estén durante el proceso en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y "en conciencia" como lo manda la Ley; ésto lamentablemente no es así, los Representantes Sectoriales brillan por su ausencia de modo que los juicios de trabajo, son como cierta gracia pesimista, ha dicho el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca "juicios ante mecanógrafas", no puede ser de otra manera, dicho sea advirtiendo la dramática realidad que deriva del volumen increíble de trabajo de las Juntas predominantemente oral, es correcto que se agregue el adverbio de modo, habitualmente se invocaba el principio de la oralidad, -- pero ésta resulta falsa en términos absolutos, ello el proceso laboral es un sistema mixto, sin embargo el Aviso por intermedio del Paraprocesal debe ser siempre una promoción escrita.

Sencillez, definitivamente el Aviso de Rescisión por vía Junta, contraría en todos aspectos éste principio, ya que si en la vía contenciosa debe observarse, --

sin embargo a nuestro juicio, el Paraprocesal es una Institución bastante sofisticada que equivale a una prueba preconstituida, a poner a la Junta de "testigo de calidad" y mandadero, violando la sencillez del proceso contencioso.

Economía Procesal, éste principio también es vulnerable por el aviso escrito entregado por la Junta, ya que en la realidad se manda al Actuario en calidad de -- "mandadero", a una determinada dirección supuestamente registrada por la empresa, pero que puede ser o no ficticia, para que como hemos asentado, preparar una prueba preconstituida, para el caso de la existencia de un contencioso.

En conclusión, hemos dicho que los principios generales del Derecho Procesal Laboral no eran aplicables a los juicios paraprocesales, debemos subrayar a uno de los llamados juicios voluntarios o Paraprocesales, el -- aviso de rescisión por escrito, Art. 991 de la Ley de la materia, por una sencilla razón, que ésta no constituye un juicio, sino la preconstitución o preconstrucción de una prueba, como más adelante insistiremos.

Ya dijimos en párrafos que anteceden, la solicitud de aviso mal llamado juicio paraprocesal, se salen -- del margen establecido por los principios generales del-

Derecho Procesal Laboral, porque al principio no es un procedimiento sino solo una actuación o diligencia determinada, en que solo una parte interviene, sin que la otra pueda dar contestación por la misma vía, y en la que la intervención de la Junta viene a ser únicamente por conducto del Actuario, convirtiéndolo a la Junta en "testigo de calidad", de que se pretendió dar el -- aviso al trabajador, ya que no podemos calificar el -- texto o la pretensión del Aviso de "documento oficial", o sea documental pública.

Esta confusión de principio o políticas accionadas por la impresión del texto legal, impide establecer e implementar una verdadera legislación relativa al Contrato de los procedimientos Paraprocesales cuyo uso se intenta ante esta confusión, y ante el margen dejado por la ley, para agregar a la rescisión o formular reclamaciones que quizá procederían en vía de contrademanda o en juicio contencioso, como avisarle al trabajador "que entregue sus instrumentos de trabajo", "el acto que supuestamente se le otorgo", e inclusive como constancia, ésta vez del trabajador que reclama un pago de tales y cuales prestaciones, que a su entender se le adeudan, lo que podía efectuarse por la vía de la citación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, lo que dicho sea con todo comedimiento,

convertirían a la Junta en una especie de "recadero Ofi
cial", de cuenta molestia tuvieran entre sí el patrón y
el trabajador.

EVALUACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL EN AUSEN-
CIA DEL COMPROBANTE DE AVISO
RESCISORIO

En el Proceso Laboral, como en todo proceso jurí-
dico existe la obligación de presentar pruebas para su -
posterior evaluación; el ofrecimiento, admisión, desaho-
go y valoración de las pruebas constituye un período de -
especial trascendencia e importancia en los procesos, --
hechos que constituyen la base de la acción, así como --
los que pueden fundar las excepciones, deben ser clara-
mente expuestos y demostrados a los Tribunales a través -
de pruebas, habiendo sido siempre de especial interés su
adecuada reglamentación y precisión, para conducir a quie-
nes resuelven a Laudos o Resoluciones sólidamente funda-
dos.

Cierto es que en una controversia entre iguales,
resulta justo que quien afirma está obligado a probar, -
pero según hemos abundado, en materia laboral existe con-
tendencia entre desiguales y ésta obligación debe cumplirse
en beneficio de la parte débil; e inclusive la Junta es-
ta obligada a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas por

la Ley y aportadas por las partes en el juicio.

Es trascendente insistir en que el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo conoce de todos los medios de prueba admisibles (Art. 776), además de que el Tribunal queda constituido en participante activo de la controversia en función de la verdad, dictando sus laudos a verdad sabida y buena fé guardada, apreciando los hechos en conciencia, y expresando las materias y fundamentos legales en que se apoyen (Art. 842).

En la Ley de 1970 se revisaron las fuentes mismas del Derecho, que deben inspirar los laudos de las Juntas y que orientan su criterio en función de los principios generales del Derecho del Trabajo, de la justicia social, del Art. 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad, en caso de duda deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Cierto es también, que el Derecho del Trabajo no puede permanecer en un plano filosófico recreando sus principios, como el Derecho en general debe participar en la elaboración de nuevas Instituciones jurídicas, siendo indispensable establecer el dominio de las ideas de solidaridad social sobre la ideología del individualismo liberal, la primacía del interés colectivo sobre el particular y la participación activa del

Estado en la dirección de la economía.

El Derecho Procesal del Trabajo tampoco puede permanecer en una actitud teorizante, alejado de la vida social, limitándose a indicar las formas como se hacen efectivas las disposiciones Del Derecho Sustantivo, en caso de controversia, debe participar en la solución de su problema fundamental, facilitar a todos los trabajadores el acceso a una administración de justicia comprensiva de su posición y dispuesta a imponer decisiones rápidas, efectivas que mediante el uso de la conciencia en la apreciación de las pruebas aportadas en el juicio, cumplan con la verdad real en beneficio de la justicia social y la equidad de la sentencia.

La búsqueda y afirmación de la igualdad real de trabajadores y patrones en el proceso, rompió en algunos casos determinados riesgos profesionales, despido del trabajador, con el viejo principio laboral que definía la prueba en función de las afirmaciones hechas e invirtió tal carga sobre el patrón por razones evidentes de lógica y de justicia.

Las Reformas de 1980 dieron un paso decisivo -- para conformar sobre bases de igualdad y de verdad una teoría renovada y realista en materia de prueba.

El Juez Laboral se encontraba sometido estrechamente a la Ley, le debía una obediencia ciega sin mayo-

res limitaciones ; pero el Derecho Procesal del Trabajo pronto demostró que el juez del trabajo no solo sirve a a la ley, sino también al derecho y a la equidad. Bajo el rubro de "Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios" en 1980 se introdujeron reglas generales (muy generales, hémoss afirmado), para la intervención de la Junta en to dos aquellos asuntos que aún sin mediar conflicto, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada tiene que intervenir para vigilar convenios, que el trabajador sea notificado de las causas de su -- despido...(y otros que la Ley no establece).

Y es aquí donde surge nuestro problema, que pasa con todos estos principios de evaluación en ausencia del aviso escrito, se hacen negatorios y se presume injustificado el despido, supuestamente estamos protegido al trabajador, pero situados en la realidad, se presenta la promoción de aviso de rescisión a la Junta, indicándole una o varias direcciones que supuestamente se encuentran registradas en la empresa (del trabajador), se verifica o no tal notificación, que para el caso produce idénticos efectos, pudiendo invocar a su arbitrio el trabajador, si tal es su voluntad, la totalidad de las causales que señala el Artículo 47 de la Ley Laboral vigente, si se verifica tal aviso, el patrón solo -

tendrá en su caso, que probar una de las causales, y el -- trabajador defenderse de todas, si nó se verifica, como sucede con frecuencia por la evidente falsedad de la supuesta dirección registrada, el trabajador llega indefenso, y -- el patrón le tiene preparada a su voluntad la totalidad o parte de las causales, acreditando su intención de dar el _ aviso personalmente e inclusive después por intermedio de _ la Junta.

También se dá una situación a la inversa, que sucede con las pequeñas empresas, o llamémoslas mejor talleres diminutos en donde casi siempre el patrón también obrero -- de su propio taller, y que conforme nuestra realidad socioeconómica no es ningún conocedor del Derecho, ignorando a _ veces los principios más elementales, y es antónces que la omisión del aviso, y la consecuente demanda del trabajador o trabajadores, la mayoría de las veces aleccionados por -- estudiantes o pasantes de la carrera de Derecho, o bién -- personas relacionadas con el medio, puede llegar al cierre de una fuente de trabajo.

CONTRIBUCION O PERJUICIO AL MEJORAMIENTO DE LA IMPARTICION DE
LA JUSTICIA SOCIAL CON LA OBLIGATORIEDAD DEL AVISO

El Derecho del Trabajo es uno de las ramas que consti-
tuyen el Derecho Social, del que hace un perfecto análisis el
artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de Febrero de
1917, y en el que se especifican normas proteccionistas y rei-
vindicatorias de los trabajadores en el campo de la producción
económica y en la vida misma.

El Derecho Social está encaminado a la obtención de -
la justicia social, pudiendo tomar como concepto de ésta, la
definición que en el libro titulado "Tratado Elemental de De-
recho Social", nos dá el licenciado Carlos García Oviado: --
"Es una disciplina jurídica autónoma y sus fines son de pro-
tección al trabajador, puesto que con el nacimiento de hecho,
el Estado se erige en defensor y guardián de las clases prole-
tarias (41), O bien las palabras que al respecto nos señala
el Maestro Mario de la Cueva (42); "...la idea de justicia --
social no es un principio inerte sino una fuerza viva y ac-
tuante que pretende lanzar a los hombres a la conquista de su
igualdad y su libertad; la justicia no es un don de una divi-
nidad, ni un obsequio de la naturaleza, sino la consecuencia,
para usar las palabras de Juan Jacobo, de la ruptura de las -

(41) García Oviado Carlos, Tratado Elemental de Derecho So-
cial, Editorial G.E.H.A., Madrid 1954, 3ra. Edición p. 23

(42) De la Cueva Mario, Ob. cit. ref. cita (5); Tomo I, -
pág. 84.

cadena y de los medios de opresión de que se valen los poseedores de las tierras y de las riquezas para mantener a los hombres bajo su dominio; cuando ésto ocurra se constituirá el reino del trabajo.- "LA JUSTICIA SOCIAL QUIERE SER EL MOTOR DE LA HISTORIA NUEVA" (43).

Haciendo un poco de historia veremos que la impartición de la justicia social vivió durante siglos un sistema inquisitorial, que permitió la opresión de la arbitrariedad sobre las clases débiles por parte del Estado absolutista. El Juzgador fué el agente del Gobierno Soberano, revestido de amplios poderes que lo convirtieron, además de juez de la causa, en investigador e inclusive en acusador. La actividad de los particulares en el juicio y frente al Estado, fué totalmente limitada y las sentencias producidas no eran imparciales.

Las revoluciones burguesas a partir de 1789, significaron una reacción contra el dispositivo inquisitorial y como resultado de los supremos ideales e igualdad esencial de los hombres, limitaron la intervención de los jueces a las atribuciones expresamente autorizadas por la Ley; el proceso quedó a disposición de los particulares, partes en el juicio, y los jueces convertidos en espectador pasivo de las contiendas, vigilantes del cumplimiento puntual de las reglas del juego y aplicadores en la sentencia de la razón jurídica estricta.

(43) De la Cueva Mario, Ob. cit. ref. cita (5), Tomo I - pág. 84.

La imparcialidad quedó garantizada por la igualdad formal de las partes y frente al Estado.

Bien conocidas son las consecuencias de tal igualdad en el capitalismo liberal burgués, la inacción del Estado, la propiedad absoluta, la concentración de la riqueza, crearon la contradicción de las más pavorosas consecuencias sociales que registra la historia de la humanidad, -- frente a los solemnes principios de la libertad, igualdad y fraternidad la realidad capitalista produjo, y eso sí -- efectivamente opresión, desigualdad y egoísmo.

El movimiento obrero impuso el Derecho del Trabajo como instrumento de defensa y de lucha de las clases desprotegidas para rescatar la igualdad material y la libertad real de los hombres, obligar al estado a participar -- del lado de los "muchos" y cumplir de ésta manera con la -- democracia.

El Derecho Procesal y Judicial del Trabajo, tiene éste mismo signo desde sus orígenes; en el proceso el juez debe reivindicar los poderes Estatales, no para imponer la voluntad del Soberano Omnipotente, sino en sentido tutelar de los intereses de grupo de clase, la igualdad real de las partes "verdadera verdad" como fundamento de la sentencia. La imparcialidad del juez no se pierde porque -- adoptó una postura tutelar o protectora de una de las partes, por el contrario el juez es imparcial cuando resuel-

ve conforme a la Ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel, no sean los fuertes y los poderosos los que se aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpezas de los débiles.

Desde 1931, la Legislación laboral mexicana observa esa tendencia universal remodeladora de las obsoletas estructuras liberales pero sin decidirla con toda precisión nuestro sistema procesal estableció la institución "la prueba para mejor proveer" las Juntas pueden ordenar, sin solicitud de parte, el desahogo de toda clase de pruebas, y ésta facultad amplísima de las Juntas el claro establecimiento de sus posibilidades de intervenir y participar en el juicio para salvaguardar la verdad real, descartar la verdad formal y las ficciones como razón de sus laudos o sentencias en beneficio de los trabajadores generalmente perjudicados.

Las Reformas Procesales del Trabajo de 1980, al definir de una buena vez para siempre el derecho Procesal del Trabajo como un derecho de clase, tuvieron que agregar un segundo principio decisivo para la conformación y eficacia del sistema "la suplencia de la queja", que implica la posibilidad de la Junta o Tribunal de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por la parte débil.

Los dos principios apuntados completaron un marco jurídico indispensable para el funcionamiento real y eficaz del Sistema Procesal delineado desde 1931.

Si decimos que en los juicios de trabajo predomina la oralidad sobre la escritura con el fin de mantener un contacto estrecho, identidad entre los miembros de la Junta, los contendientes y demás participantes en el juicio; testigos; peritos, etc., resultaba impensable mediante el principio de suplencia de la queja, hacer a las Juntas participantes activos del proceso, interesados en equidad y conciencia por la satisfacción de la justicia social, descartar cualquier indicio que las convierta en maquiladoras, trámites y Laudos.

La mayor concentración del proceso también ordenada por las reformas, al establecer en una sola audiencia la conciliación, la demanda y las excepciones, el ofrecimiento y la admisión de pruebas, funcionará en la medida en que se cumplan los principios de participación establecidos.

Así también la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, motivó otra reforma procesal, además de la citadas el aviso de rescisión por escrito, por vía paraprocesal cuando se dá por la Junta que el legislador vió como una reforma procesal que facilitaba

"la justicia pronta y expedita" y que en éste caso tiene dos caras, la parte protectora, la que tiende a la democratización del juicio y del proceso, con el fin de igualar en el trato y acceso al juzgador, a los trabajadores que teniendo derecho a un procedimiento que les favorezca o les ayude no se vean privados de su ejercicio real, íntimamente relacionado con el aspecto procesal y expresión indispensable y de vida del derecho a la justicia, modificación y adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por virtud de la cual la falta de aviso del despido al trabajador, por sí sola basta para considerar que el despido fué injustificado.

Es de llamar la atención la reforma que fué necesario hacer por el Poder Legislativo al Art. 47 de la Ley Laboral vigente, a efecto de que éste precepto se aplique por los tribunales con equidad en la intención de los términos.

Inicialmente el Art. 47 del ordenamiento antes citado, decía: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: las enumeraba y concluía.- El patrón deberá dar al trabajador - aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Con ello en la Reforma de 1970, el Legislador, insistimos, pretendió corregir una notable injusticia, -

el despido unilateral; pero originó también un recurso in_ debido; lentitud procesal y atiborramiento de juicios en_ las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Verdad es que lo menos que puede hacerse en favor del trabajador, es una garantía de audiencia, lo que se -- prepara haciendo del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despi_ do, a fin de que pueda hacer valer sus derechos con cono_ cimiento de causa.

Esta situación fué mal entendida, pensándose que_ la ausencia de sanción expresa de la Ley de 1970, por el_ incumplimiento de dar el aviso en términos no produce - - efecto alguno para el patrón omiso, hubo de otorgárseles, lo cual además de justo era indispensable desde el punto_ de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las Juntas, siendo evidente el acierto - de las reformas al precisar los efectos del despido; ahora bien no podemos estar de acuerdo con la carga de trabajo_ que se impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la_ notificación del despido al trabajador y las posibles con_ secuencias, deformaciones y dilaciones, que hemos dicho - implican éste procedimiento en la práctica diaria ante las Juntas, en virtud de que con la Reforma Procesal hecha al Art. 47 ya citado, por el legislador en 1980, al que se - adicionó, dicha reforma quedando de la siguiente manera:-

"Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: se enumeran las causas de la fracción I a la XV, y a continuación se concluye: el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

Con éste agregado al Artículo 47 al que nos referimos, con frecuencia el patrón, delega en la Junta la responsabilidad de dar el aviso por escrito pretextando falsamente que el negó a recibirlo, o bien, manifiesta un domicilio falso contribuyendo con ello al exceso de trabajo en las -- Juntas.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las ideas que movieron y motivaron al pueblo Mexicano a luchar en la Revolución Mexicana, por la situación en que se encontraba, fueron las de mejoramiento de la condición del peón rural, del minero, del obrero y en general de las clases proletarias.

SEGUNDA.- La Constitución Política de 1917, es el primer estatuto del mundo, que consagra a un lado de las garantías individuales, un capítulo de garantías sociales y significando en forma clara el aspecto social y político que la caracteriza.

El Art. 123 Constitucional, protege los intereses de la clase trabajadora, en cuanto a los derechos que le pertenecen, siendo ésto, que se encuentre dividido en dos grandes preceptos como lo son las normas reivindicatorias y las proteccionistas.

TERCERA.- La principal fuente del Derecho Mexicano del Trabajo la encontramos en el Art. 123 Constitucional y los debates que originó. El Derecho Laboral es la justa regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital.

CUARTA.- Entre otras, las reglas de acción, imperativos o deberes jurídicos, que emana de la Constitución Mexicana y que constituyen el deber ser del Estado de Derecho Social son: dar satisfacción cumplida a las necesidades de las clases trabajadoras del país; armonizar al -

Capital y al Trabajo; subordinar el equilibrio de las relaciones jurídicas del capital y del trabajo de los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que demanda conservación de la especie y mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y seguridad apetecibles; derecho del estado a intervenir como - - fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, reconocimiento de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, como necesidad de justicia; legislar sobre trabajo y cuidar que la Ley sea observada.

QUINTA.- La reforma adoptada por el legislador, aún que justa es técnicamente inadecuada, al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en la que el exceso de tutela -- que el legislador quiso brindar al trabajador no solucionó el hecho social que quería evitar, y es a nuestro juicio, - considerada perjudicial, en contra de la pequeña industria, en virtud de que el pequeño empresario, o por dar un ejemplo el maquilero que posee un reducido taller de costura, - la mayor parte de las veces habilitado en un cuarto de su propia vivienda y en el que funge como patrón y obrero del mismo, cuya escasa ganancia apenas alcanza a cubrir el - - sueldo de las pocas personas que le trabajan así como las - necesidades del propio maquilero, es por lo regular algún -

obrero que con esfuerzos ha logrado reunir unas cuantas máquinas para tratar de incrementar su nivel económico de vida, por lo regular no es ningún concededor de Derecho, - menos aún de los principios más elementales, dando por resultado éste conjunto de circunstancias la omisión del -- aviso de rescisión y la consecuente demanda del trabajador o trabajadores aleccionados por algún estudiante o pasante de la Carrera de Derecho, o alguna otra persona relacionada con el medio, dando como consecuencia que el maquilero ante ésta situación y ante la imposibilidad de hacerle frente, opta por el cierre de su Taller desapareciendo con ésto una fuente de trabajo.

SEXTA.- Asimismo y a la inversa, el empresario -- que cuenta con la asesoría de abogados especializados en materia laboral, despide con o sin causa justificada al -- trabajador, presenta ante la Junta el aviso de rescisión -- y para el efecto de notificación al trabajador un domicilio que presuntamente es el último registrado ante la empresa, verificándose o no tal notificación que para los -- efectos da idénticos resultados, toda vez que el patrón -- apoyado en la reforma hecha por el Legislador al Art. 47, de la Ley Federal del Trabajo, puede pretextar falsamente que el trabajador se negó a recibir el aviso, o bien tranquilamente proporcionar un domicilio falso, delegando en -- cualquiera de ambos supuestos la responsabilidad a la Jun

ta de la notificación al trabajador, contribuyendo con ello, como se advierte en la práctica, al exceso de trabajo en las Juntas, dejando asimismo en estado de indefensión al trabajador quien en el supuesto de haber sido notificado tiene que defenderse de todas las causales argüidas por el patrón, teniendo en su contra lo que podríamos llamar una prueba pre-construida por la empresa.

SEPTIMA.- En nuestra opinión y como una forma de equilibrar tan desigual situación, debería agregarse al Art. 47 Laboral, el derecho del trabajador a ser oído y vencido en juicio ésto es, el señalamiento de una audiencia en que se oirá al trabajador haciendo de su conocimiento la fecha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despido, a fin de que esté en aptitud de hacer valer sus derechos con conocimiento de causa y con garantía de audiencia.

B I B L I O G R A F I A .

- | AUTOR | TEXTO |
|------------------------------------|--|
| 1.- ALMANZA PASTOR JOSE MA. | EL DESPIDO NULO
EDITORIAL TECHOS
MADRID, 1973
2da. EDICION |
| 2.- ALONSO GARCIA MANUEL | INTRODUCCION AL ESTUDIO
DEL DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL ARIEL
BARCELONA, ESPAÑA 1952
3ra. EDICION |
| 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE | REFORMA DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO
EDITORIAL UNAM
MEXICO, 1980
1ra. EDICION |
| 4.- CALDERA RAFAEL | DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL ATENEO
BUENOS AIRES, ARGENTINA 1972
2da. EDICION |
| 5.- CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO | DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL TEMIS
BOGOTA, COLOMBIA, 1961
2da. EDICION
TOMO I |
| 6.- DE BUEN LOZANO NESTOR | DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1974
2da. EDICION
TOMO I y II |
| 7.- DE BUEN LOZANO NESTOR | LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1980
3ra. EDICION |
| 8.- DE LA CUEVA MARIO | EL NUEVO DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO,
TOMO I 1980 6a. EDICION
TOMO II 1984 5a. EDICION |
| 9.- ENCICLOPEDIA JURIDICA
OMEBA | EDITORIAL BIBLIOGRAFICA AR-
GENTINA, S.R.L.
EDICION BUENOS AIRES, ARGEN |

AUTOR	TEXTO
10.- GARCIA OVIEDO CARLOS	TINA, 1966 TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL EDITORIAL G.E.H.A. MADRID, 1954 3ra. EDICION
11.- GUERRERO EUGENIO	MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1971 DUDECIMA EDICION.
12.- HERNANDEZ TOVAR VICENTE	CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL UNIVERSIDAD DE CARABOBO, EDICIONES DEL RECTORADO VALENCIA, VENEZUELA, 1971 VOLUMEN I 4a. EDICION
13.- KROTOSCHIN ERNESTO	TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL DEPALMA BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1977 VOLUMEN I 3ra. EDICION
14.- MUÑOZ RAMON ROBERTO	DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1983 TOMO II 3ra. EDICION
15.- PEREZ BOTIJA EUGENIO	CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL REVISTA DE DERECHO PRIVADO MADRID, ESPAÑA, 1952 2da. EDICION
16.- TRUEDA URBINA ALBERTO	NUEVO DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1975 3ra. EDICION
17.- VICTOR RUSSOMANO MOZART	LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA EDITORIAL UNAM MEXICO, 1981 1ra. EDICION

18.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
MEXICO, 1984
6a. EDICION

19.- RESEÑA LABORAL SEGUNDA EPOCA

SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
MEXICO, 1982
VOLUMEN 4, NUMERO 1

20.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO

SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL
MEXICO, ENERO-MARZO 1982
TOMO V

21.- INFORME DE LABORES DE LA
CUARTA SALA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DE LA NACION
JURISPRUDENCIA 1983
MEXICO, 1983