

43 2ci

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ENEP ACATLAN

AVISO DE RESCISION



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

GRISELDA CABRERA MOTA

1990



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.

ANEXO I (UNO)

INTRODUCCION

CAPITULO I.

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

- CONCEPTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO
- ELEMENTOS Y ANALISIS
- PRESENTACION DE UN SERVICIO PERSONAL
- TIPOS DE CONTRATACION (EXPLICACION).
- DIFERENCIAS ENTRE RELACION INDIVIDUAL Y RELACION COLECTIVA.

CAPITULO II.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL - ENMARCADAS POR LA LEY

- A) MUTUO CONSENTIMIENTO
- B) CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL FORZADAS POR LAS PARTES.
- C) TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO.
- D) INCAPACIDAD DEL TRABAJO
- E) MUERTE DE LAS PARTES

CAUSAS TERMINACION DE LA RELACION COLECTIVA

CAPITULO III

LA RESCISION

- A) CONCEPTO DE RESCISION**
- B) TIPOS DE RESCISION**
- C) CARACTERISTICAS DE RESCISION**
- D) CAUSAS DE RESCISION EN TRABAJOS ESPECIALES**
- E) CONCEPTO DE DESPIDO.**
- F) DIFERENCIA ENTRE DESPIDO Y RESCISION**

CAPITULO IV.

AVISO DE RESCISION

- A) CONCEPTO DE AVISO**
- B) ANTECEDENTES**
- C) CREACION, LEY DE 1970. (COMENTARIOS, EXPLICACION Y CONCLUSIONES).**
- D) REFORMAS DE LA LEY DE 1980.**
- E) CRITERIOS DIVERSOS DE LAS AUTORIDADES JURISDICCION DE TRABAJO.**
- F) TEORIAS Y JURISPRUDENCIAS**
- G) ASPECTOS PRACTICOS**

CONCLUSIONES

ANEXO 2 (DOS).

BIBLIOGRAFIA

1. BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, EDITORIAL HARLA, S.A., 1 EDICION 1985.
2. CAVAZOS F. BALTAZAR, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA. EDITORIAL JUS MEXICO, 1975.
3. CAVAZOS F. BALTAZAR, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1980.
4. DE BUENO L., NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I Y II, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1980.
5. DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1980.
6. DE PINA, RAFAEL. DERECHO CIVIL. VOLUMEN III EDITORIAL PORRUA MEXICO, 1960.
7. GUERRERO, EUGENIO. MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO 5A. EDICION, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1971.
8. PALLARES, EDUARDO. JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE EN MATERIA LABORAL. EDITORIAL PORRUA . 2o. EDICION 1976.
9. OBRAS Y LOPEZ, ARMANDO . DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL TEXTO UNIVERSITARIOS, S.A., 3o. EDICION 1975.
10. TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1970.

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

Se pretende esclarecer un poco la gran problemática laboral en la que está viviendo nuestro país y nuestra legislación en materia individual. Es bien sabido por todos que el trabajador debe tener ciertas garantías que le aseguren la conservación de su empleo como una conquista revolucionaria, pero no todos conocen las causas por las que el trabajador puede perder la estabilidad en su trabajo, y mucho menos se conocen las obligaciones que el mismo tiene para conservarlo, ya que si bien nuestra legislación laboral provee tales causas y paralelas a ellas, las obligaciones no se limitan a la expansión de éstas, sino que han llegado a ser cambiadas, interpretadas y en muchos casos distorcionados por nuestros órganos jurisdiccionales.

La conservación del empleo depende de diversos factores y por tanto no es absoluta, sino que la misma encuentra en su camino evolutivo distintas excepciones que terminan con el principio de la estabilidad general.

A pesar de que resulta evidente que al incluir la obligación el deber jurídico para el patrón de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de su despido, como una innovación de la Ley de 1970 mediante una norma imperativa, tuvo la loable intención congruente con la naturaleza y fines del Derecho Laboral, de completar y por tanto robustecer el sistema legal de protección al trabajador, concretamente frente a la máxima facultad del patrón; el despido, que además de cimentar el trabajo, el sector patronal para quien resultó contundente, se ha negado rotunda y sistemáticamente a darle cumplimiento.

MI investigación se refiere al AVISO DE RESCISIÓN, dicha investigación se desarrolla de la siguiente manera:

Se estudia que es la rescisión de las relaciones individuales de trabajo, analizando a su vez qué son las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas, no importando cuál fue el acto que dió origen a esta relación. Se analizará también qué es el contrato de trabajo que debe siempre existir entre aquel sujeto que presta el servicio y aquél que lo está recibiendo. Todo esto nos conduce al análisis de la seguridad de el empleado en su trabajo, ya que existen figuras como la rescisión o el despido que si no estuvieran bien legisladas el patrón podría hacer uso de ellas sin límite, poniendo en peligro la mencionada estabilidad y seguridad del trabajador en su empleo.

Se verá también, lo que es el aviso de rescisión de trabajo que se ha creado no sólo como un límite para el patrón, sino también para la protección propia del trabajador, y para que su suerte en el trabajo dependa exclusivamente de la voluntad del primero. Pero aquí el legislador dejó una gran laguna pues estableció una sanción específica para aquel patrón que no cumpliera con esta disposición. Este aviso será importante pues el trabajador tendrá así la oportunidad de buscar otro empleo antes de ser despedido y no quedar desamparado.

Esta figura del preaviso no sólo beneficia al trabajador como ya se verá, sino también al patrón pues así éste tendrá también determinado tiempo para buscar el nuevo sujeto que ocupará la vacante. El preaviso lo debe entregar también el trabajador cuando esté renunciando a su empleo.

Se analizarà a su vez el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en el que se establecen las causas por las cuales el patrón puede rescindir el control de trabajo sin incurrir así en ninguna responsabilidad.

Debe analizarse también las causas por las cuales se pone fin a las relaciones de trabajos especiales, como son los trabajadores de confianza, la de trabajadores de buques, el caso de los dentistas y los agentes de comercio.

Se veràn también las notas o características especiales del aviso de rescisión: la unilateralidad y la voluntariedad.

Se analizarà el concepto de despido, en su aspecto práctico y en su aspecto jurídico, asegurando siempre que para que el patrón no incurra en ninguna falta deberá estar basado en alguna de las cuasales previstas por el artículo 47 de la Ley de Trabajo, ya que se sabe que los contratos del tipo que sea son creados para su incumplimiento y sólo se les podrá dar fin antes del tiempo establecido cuando alguna de las partes no lo cumpla.

El despido es un acto unilateral pues emana siempre del patrón, pero como ya se dijo, basando en las causas fijas por la Ley para no incurrir en responsabilidades.

El despido jamás debe ser recíproco pues mientras el trabajador no reciba el aviso de rescisión ésta no puede surtir sus efectos, tiene además un carácter causal pues debe siempre el patrón basarse en el ya mencionado artículo 47, y además si se basa en el artículo 49 quedará eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 50.

Se analizarán también los diferentes tipos de despido como son el punitivo o disciplinario, que requiere que el trabajador haya cometido una causa grave que sea voluntaria y actual.

Está también el despido individual y el colectivo, dependiendo del número de trabajadores que sean despedidos; el despido causal y no causal que dependerá si el patrón está basado en las causas establecidas por la Ley.

La terminación del contrato individual de trabajo, contrato que puede darse por terminado por alguna de las partes cuando la otra de ellas no cumpla con lo establecido en el mismo, pudiéndose dar el caso de que el contrato termine por una causa externa o ajena a las partes dejando de surtir sus efectos, ya sea porque se haya llegado el tiempo estipulado o porque se realizó para lo que fue creado.

La diferencia básica entre la terminación y la rescisión de un contrato de trabajo es que la primera se da por un hecho ajeno a la partes que están formando ese contrato, mientras que la segunda se da por el incumplimiento de alguna de las mismas. La terminación del contrato de trabajo se puede dar por varias causas, algunas de ellas previsibles y que se pueden haber determinado desde la formación y firma de ese contrato, como puede ser la terminación de la obra, y otras por causa no previstas, como será la muerte del trabajador.

Se estudiará la diferencia entre el despido y la rescisión según las diferentes doctrinas, la opinión de la Suprema Corte, según la cual el despido consiste en: cuando el patrón da por terminada la relación de trabajo en una forma unilateral, haciendo o no valer las causas justificadas marcadas por la Ley.

La rescisión puede ser unilateral ya que de acuerdo al artículo 1949 del Código Civil, cualquiera de las partes puede rescindir un contrato cuando la otra incumple con su obligación, ambas partes deberán estar basada en las causas marcadas por la Ley para justificar la rescisión del Contrato, sin incurrir así en responsabilidad. Las características fundamentales de la rescisión son: Que el acto sea unilateral de cualquiera de las dos partes; que sea potestativo, es decir, que se haga por la voluntad de alguna de las partes; que se trate de un acto formal; que sea anterior a la vigencia prevista, que exista causa grave y que dé por terminada la relación de trabajo.

CAPITULO I

LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONCEPTO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para comprender que es la Relación Individual de Trabajo, es necesario saber el nacimiento y evolución del Derecho de Trabajo.

La aparición del Derecho del Trabajo fué por el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, por tal motivo la historia del Derecho del Trabajo es la historia del hombre en busca de una evolución, de su libertad y la de su seguridad.

Podemos decir que básicamente el nacimiento del Derecho del Trabajo es en Inglaterra, ya que desde que fué inventada la primera máquina de tejer, existió el descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron una gran necesidad de defenderse de las injusticias que se creaban con el nuevo Capitalismo-Maquinismo, ya que estaba desplazando a los trabajadores de sus actividades.

El ejemplo de Inglaterra cundió por toda Europa, principalmente en Alemania y en Francia, tratan de conseguir una legislación laboral protectora de sus Derechos, que les permitiera una vida decorosa.

Mario de la Cueva nos dice:

" ...En Francia en el año de 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República, porque querían una República que reconociera expresamente el Derecho de Trabajar . " (1)

(1) De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Pàg 213 Editorial Porrúa S.A., México 1985.

No fué sino hasta 1884, cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho Laboral, con el reconocimiento del Derecho de los Obreros. En Alemania Bismark había sentado las bases de un Derecho del Trabajo, y en 1890 se crea una jurisdicción Laboral, encargada de conocer los conflictos Individuales de Trabajo.

La evolución histórica del Derecho del Trabajo, nos presenta sus perfiles generales, por ello, y para poder conocer con exactitud la verdadera esencia del Derecho del Trabajo, es indispensable señalar el Socialismo, y el intervencionismo del Estado y el Individualismo Económico.

El socialismo Utópico, precisaba constantemente, los defectos del Sistema Capitalista. Este Socialismo deberá de ser en sí mismo Revolucionario. Que la lucha de clases era la única solución a la pobreza y a la desesperación de clase laborante, y si el trabajador quería sobrevivir debería conquistar a la "clase patronal".

Paralela a esta Doctrina de pugna cuya finalidad es la lucha de clases, aparece la Doctrina Social de la Iglesia.

A través de los tiempos, la Iglesia Católica nunca a permanecido fría o inmovible ante los acontecimientos humanos, sino por el contrario se a preocupado siempre por los problemas que afectan al género humano.

La Iglesia proclama el respeto a la Propiedad Privada; por que poseer algo como y con exclusión de los demás es un derecho que la naturaleza dió a todo hombre.

El hombre por ser el único animal dotado de razón, debe tener necesariamente, la facultad no sólo de usar, sino de poseer con Derecho estable y perpetuo las cosas que con el uso consume.

Lo anterior se debe de interpretar en el sentido de que si bien es cierto que la Iglesia estima que el Derecho de Propiedad es algo inalienable a la persona humana, también lo es que dicha propiedad, deberá disfrutarse siempre en provecho propio.

Finalmente el Intervencionismo del Estado también influyó en la formación del contenido del Derecho Laboral, ya que evidentemente, la intervención del Estado en la producción o en la distribución de riqueza es indispensable.

De la Cueva nos dice:

"...Debe el Estado intervenir para mantener la iniciativa Individual en un límite justo y razonable y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares."

(2)

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, va a tener como finalidad garantizar a la clase laborante mejores condiciones de Trabajo, va a proteger a la clase Trabajadora, este siempre ha sido una garantía Individual que se debe a la persona humana y que el estado debe de Tutelar.

Como ya sabemos, con el Tratado de Versalles, se rompen las barreras del Nacionalismo y se Internacionaliza el Derecho del Trabajo. Se extiende así en el mundo entero la lucha constante por la verdad y la justicia, el respeto al trabajo y la superación definitiva de la esclavitud.

En México el Derecho del trabajo se deriva del artículo 123 de la Constitución de 1917, como una norma de " Derecho Social ."

(2) De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Pág 216, Editorial Porrúa S .A. , México 1985.

Vamos a hacer un breve resumen en la Historia del Derecho en México, de la Revolución de 1910 a la Constitución de 1917.

Podemos decir que la Historia va a transcurrir en dos periodos, el primero va de Noviembre de 1910 a la decena trágica de Febrero de 1913 y el que corre del asesinato del Presidente Madero a la Constitución de 1917. En el año de 1910 los dos grandes problemas que existían eran, la Dictadura del General Díaz y la propiedad semifederal de la tierra; Los hombres se asfixiaban bajo el despotismo del Presidente, en tanto los campesinos, eran teóricamente libres, su condición real fluctuaba, entre la de la esclavitud y la de servidumbre.

El plan de San Luis, documento base con el que Madero inicia la Revolución, llamó a los hombres a la lucha armada por el retorno al Sistema Democrático de la Constitución de 1857 y prometió además que se revisarían todas las disposiciones y sentencias que despojaron a los pueblos de las tierras que tuvieron durante varios siglos.

Los años de la Revolución Constitucionalista, el golpe militar de Victoriano Huerta, y el asesinato del Presidente Madero desataron la Revolución Constitucionalista.

Leyes Revolucionarias Conflictos.

I. Antecedentes

- Asesinato de Madero y Pino Suarez.
- Movimiento de armada contra Huerta dirigido por Venustiano Carranza.
- Plan de Guadalupe. (22 Febrero 1913).
- Desconocimiento de Huerta como Presidente.
- Desconocimiento de los Poderes Judiciales y Legislativos Federal.
- Nombramiento de Carranza como Primer Jefe de la revolución Constitucional.

**II. Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe
(10 Diciembre de 1914)**

Artículo 1o. Reafirmación de Carranza como Primer Jefe de la Revolución y como encargado del Poder Ejecutivo.

Artículo 2o. Carranza en su carácter de encargado del Poder Ejecutivo y Primer Jefe de la Revolución Constitucional expedirá y pondrá en vigor durante la lucha, todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, políticas y sociales del país, especialmente leyes en favor del mejoramiento de las clases trabajadoras.

- **Leyes Fiscales**
- **Leyes Agrarias**

Establece la libertad Municipal como institución Constitucional.

- **Bases para una nueva organización del Ejército.**
- **Revisión de los códigos Civil, Penal, y de Comercio.**
- **Revisión de las Leyes relativas a la explotación de Minas, Petróleo, bosques, aguas y demás Recursos Naturales.**

III. Leyes Revolucionarias más Importantes:

Fuentes de la Legislación actual del Derecho Procesal del Trabajo:

1. **Yucatán, Noviembre 11 de 1914, de inmigración de Trabajo. Dependencia directa de la Secretaría General del Gobierno.**
- Mayo 1915 " Consejos de Conciliación y Arbitraje ".**

Capítulo I. Formación del Consejo e Integración del mismo.

Capítulo II. Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje.

Divide a Yucatàn en cinco distritos:

a) Capítulo IX: Huelga; acta cualquier número de trabajadores o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones dejan tal empleo o total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusa después a reanudarlo o a volverla al empleo siendo debida a dicha discontinuidad rehusamente, resistencia o rompimiento a cualquier arreglo o común entendimiento ya sea tácito hecho o iniciado por los obreros con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar ayudar a cualquier otra huelga, o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro: El paro de patrones se define de igual manera, invirtiendo los términos de la definición anterior.

b) En Veracruz, 19 de Octubre de 1914.

Expide Ley relación a las quejas de los patrones y obrero:

- Creación de Juntas de Administración, oír y dirimir las diferencias entre los patrones y trabajadores.
- Hora del cierre y apertura de toda clase de expendios de bebidas alcoholicas.

c) Jalisco, 28 de Diciembre de 1915. Decreto:

Se crean Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales.

Art. 160. Indica el modo de creación (Estructura de éstas juntas)

Art. 180. Deroga todos los reglamentos Leyes Civiles que existian, y las Leyes de Procedimientos y Reglamentos que se opusieran por esta Ley.

La revolución Mexicana. 20 Noviembre de 1910

Estalló la Revolución Mexicana proclamada en el Plan de San Luis, y en pocos meses triunfó el movimiento armado, el jefe de la Revolución Francisco I. Madero, en su campaña para alcanzar la mas alta magistratura del país, despertó el entusiasmo popular invocando los principios " Sufragio Efectivo no Reelección ", y ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarla de nivel intelectual y moral en decisiones verdaderamente democraticos.

Madero conquistó limpiamente la Presidencia de la República iniciando así un nuevo régimen, pero la Revolución como el gobierno emanado de ella, constituyeron un intento democrático de caracter burgués, la revolución se convierte en gobierno a partir de Noviembre de 1911, en que Madero protestó como primer magistrado de la República.

- La intervención del gobierno de Madero en los conflictos entre los trabajadores y Patrones.

El primer acto revelador de propósito intervencionista del gobierno de Francisco I. Madero en los conflictos del trabajo fue la creación de iniciativa del mismo departamento del trabajo dependiendo en la Secretaría de fomento, colonización e Industria para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el Capital y el Trabajo.

El derecho del Congreso de la unión del 13 de Diciembre de 1911 que crea dicha oficina para intervenir en los conflictos laborales constituyentes el origen rudimentario de la Jurisdicción laboral.

En poco tiempo aquella oficina llega a resolver mas de 60 huelgas a favor de los trabajadores auspicados , la celebración del primer contrato de condiciones.

Las Leyes Revolucionarias en los Conflictos del Trabajo.

El 22 de Febrero de 1913, fueron asesinados el Vice y Presidente de la República, José María Pino Suarez y Francisco I. Madero, iniciandose un nuevo movimiento armado en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta, encabezado por Don Venustiano Carranza, Gobernador en ese entonces del Estado de Coahuila, quien asumió la jefatura de la revolución constitucionalista, al triunfo de ésta.

El propio Carranza convocó a una convención militar que comenzó en ésta Ciudad de México, el Primero de Octubre de 1914, y continúa en la ciudad de Aguascalientes, donde los ciudadanos armados se dividen en tres movimientos, Carranzistas, Villistas y Zapatistas, y cada uno de ellos con su propia ideología, política y social, en ese momento cuando la lucha revolucionaria de nuestra historia arrecia.

Don Venustiano Carranza expidió el decreto de Reformas y adiciones del plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914 cuya reproducción es necesaria como fuente de la legislación revolucionaria.

Surgen movimientos y acuerdos por los Gobernadores de Yucatán, Veracruz y Jalisco, todos y cada uno de ellos siendo militares para que así a la vez empiecen a entrar en vigor los logros revolucionarios que hasta ese momento se habían logrado haciendo ver así que éstas hacían hincapié en el Derecho de Trabajo siendo éstos derechos a la vez triunfos obtenidos a través de la lucha armada para beneficio y bienestar social de todos los trabajadores, creándose así la Conciliación y Arbitraje.

Juntas que van a venir a dirimir los conflictos en beneficio de la clase trabajadora, haciendo notar que los conflictos que suscitaban se resolvían favorables para la clase trabajadora, tratando de obtener las autoridades del ramo una reinvidicación para la clase asalariada.

Surgen también dentro de los acuerdos en los cuales se habían obtenido logros para beneficio de la clase trabajadora, siendo mención a la vez que empiezan a existir las penas y su aplicación cuando alguna de las partes no cumpliera con lo convenido, le fuera sancionado.

El congreso constituyente de 1916 - 1917.

La Asamblea legisladora de la República que tuvo su sede en Querétaro fué convocada por el Primer Jefe de Ejército Constitucionalista y encargado del poder Ejecutivo de la Unión. Don Venustiano Carranza con posterioridad de haber derrotado a los Zapatistas y Villistas y para plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución, cuyo punto de apoyo es el Decreto de Reformas y Adiciones.

El Derecho del Trabajo regula la Relación Individual de Trabajo y al contrato de Trabajo, ambos teniendo similitudes al igual que diferencias, estando íntimamente ligados.

La relación de trabajo se inicia con una figura jurídica que es el Contrato de Trabajo el cual puede ser simplemente individual, o sea entre un solo patrón y un sólo trabajador, o regula la situación de un patrón o un conjunto de patrones, y uno o varios conjuntos de trabajadores por lo que ha tomado el nombre de Contrato Colectivo.

Se necesita conocer ante todo, la distinción entre el Contrato de Trabajo, y otros convenios jurídicos que pueden implicar prestación de servicios profesionales o de naturaleza que no revisten las características de actividades laborales, sino, de actos de caracter civil o mercantil.

El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años los contratos laborales fueron asimilados al contrato de arrendamiento. En el que se dice que así como una persona podía rentar una habitación a cambio de una Renta, también se podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Phillippe Lotmar, en Alemania, quien manifestó que no era posible dicha asimilación de contrato en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento se tenía que devolver la casa arrendada, y en el contrato de trabajo, no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parece que el Contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el Contrato de trabajo, se equiparaba con el Contrato de Compra-Venta; esto quiere decir que se puede comprar los efectos que producen la energía humana; con ello el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de Compra-Venta.

Con el devenir del tiempo, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del Contrato de Compra-Venta, en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de "tracto sucesivo", y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento que se celebra.

En un principio los problemas de trabajo fueron resueltos dentro de los conceptos civilistas, ya que se entendía que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste sus servicios y el otro lo dirija, y le pagan una retribución, por tal motivo en un inicio este acuerdo se entendía como un simple convenio y como el "convenio" en el Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, de esta manera dentro del Derecho del Trabajo se designa Contrato de Trabajo el convenio celebrado entre un patrón y trabajador para la prestación de servicios.

Posteriormente se desprende que el Contrato Individual de Trabajo no es mandato, Compra-Venta, ni Arrendamiento. Lisa y llanamente es un Contrato de Trabajo.

El Derecho del trabajo, se divide en tres partes fundamentales para su estudio:

Derecho Individual

Derecho Colectivo

Derecho Procesal

Brevemente diremos que el Derecho Individual de Trabajo, va a considerar los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea Patrón, estudia las relaciones individuales de los sujetos. Podemos decir que aislando a un trabajador teóricamente vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se le presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro del trabajo. En la misma manera, tomaremos a un Patrón, como sujeto aislado, para considerar toda esta serie de fenómenos en relación con sus trabajadores.

El Derecho Colectivo estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patronos asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos suscitan.

El Derecho Procesal, por último indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales.

El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco del Derecho. En la antigüedad los problemas de trabajo fueron resueltos dentro de los conceptos civilistas, considerando esta relación como un " alquiler ".

Los juristas entendieron sus instituciones dentro de Doctrinas ya conocidas, e incluso en terminologías, recurrieron a los nombres ya usuales entre ellos. Analizaron que entre el trabajador y el patrón hay un acuerdo de voluntades, para que uno preste el servicio, y el otro lo dirija y le pague una retribución.

Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como convenio, dentro del Derecho Civil se traducía entre uno o varios contratos. En el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de Contrato de Trabajo; el convenio celebrado entre el Patrón y su Trabajador para la prestación de los servicios de éste.

Los juristas recurrieron a la expresión hasta entonces usada en la terminología legal, denominada " Contrato ", al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y su trabajador. La expresión no era la mas correcta, pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la Ley tenía que proteger a la parte mas débil en la relación contractual.

Ampliando un poco los conceptos, podemos decir que existen dos corrientes principales:

- La de los Contractuales
- La de los Anticontractualistas.

Dentro de estas corrientes encontramos a Georges Scelle jurista Francés, así como a Erich Moliter con su libro (Der Arbeitsvertrag).

Los contractuales sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral, se necesita un acuerdo de voluntades. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama Contrato, por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con la Leyes vigentes, y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de este Contrato.

La relación Individual de Trabajo debe siempre estar medida por un acuerdo previo de voluntades, se dió el primer paso a lo que hoy es el contraactualismo, que desde el punto de vista del patrón no era de su total agrado, pues se terminaba la voluntad de los mismos en la formación individual de Trabajo, y se perdía la facultad para mover a su antojo el personal de la Empresa.

Los anticontraactualistas sostienen, que la relación de Trabajo se contempla primero, dentro del campo Contraactual, pero después salió de éste ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contraactual, pues se refiere a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón.

Mario L. Deveali, el ilustre Italoargentino, en su libro "Lineamiento del Derecho del Trabajo", nos dice que ésta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo, y su séquito. Podemos decir entonces, que si se quiere dar un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que de lo vacío puede extraerse materia.

Si solo se aceptara la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún Derecho cuando el obrero firme contrato de Trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón mas tarde, se niegue a recibirlo o a la inversa.

Debe siempre tenerse en cuenta, que para que exista la relación de trabajo es absolutamente necesario que se dé la voluntad del trabajador, pues como se establece en el artículo quinto de nuestra Constitución:

" Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin pleno consentimiento ".

En el artículo 5o implica conclusiones, pues si no se da la voluntad del hombre se estaría volviendo a la época de los esclavos.

Con respecto a la Relación Individual de Trabajo, el Maestro de la Cueva la describe de la siguiente forma:

"...Es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales. La Ley del Trabajo de los convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contrato de la Ley y de sus normas supletorias ". (3)

De la definición anterior se desprenden las siguientes conclusiones, que el hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo subordinado, la iniciación de éste trabajo se desprende de un acto que le dió origen, y provoca por sí misma la relación y los efectos que derivan de las normas de trabajo, es decir, se producen beneficios para los trabajadores, la prestación de dicho trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, ya que se trata de un estatuto imperativo, que no depende ni de la voluntad del patrón ni la del trabajador, sino, exclusivamente de la prestación del trabajo, esta misma crea una situación jurídica objetiva, que no existía con anterioridad, la que recibe el nombre de Relación de Trabajo.

En el Contrato, el nacimiento de los Derechos y Obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad se aplica automáticamente e imperativamente el Derecho Objetivo.

(3) De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 186-187 , Editorial Porrúa S.A. , México 1985.

"...Proviene inmediatamente la prestación del trabajador, pero los efectos se producen, provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los Contratos Colectivos, pues conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones mas elevadas ." (4)

El segundo párrafo del artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

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

Para captar el contenido de esta definición, hemos considerado pertinente desmenuzar los elementos de éste, analizando qué se entiende por Trabajador, qué se entiende por Patrón, y la explicación.

ELEMENTOS Y ANALISIS

Los elementos de una relación de trabajo, son los datos que lo componen, sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir. Si analizamos la definición del artículo veinte, que a la letra dice:

" 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 aquél 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"

(4) De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 187-188. Editorial Porrúa S.A., México 1985.

Encontramos que en ella, se hace referencia a cuatro nociones:

- a) Dos personas, una de las cuales tiene el caracter de patrón.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley a dado el nombre de subordinación.
- d) El salario.

Si no existen el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona a otra.

Los cuatro requisitos que mencionamos con anterioridad, van a requerir una explicación complementaria.

Trabajador - Nos dice el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que " Trabajador es la persona física que presta a otra persona Física o Jurídica, un trabajo parsonal subordinado " .

Nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona Física.

Patrón - Vemos ahora que la ley en su artículo 10 define al patrón como " La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores . "

La Ley acepta como patrón a una persona moral que puede ser una sociedad civil o mercantil.

Subordinación - Otro de los elementos del contrato individual y de la relación de trabajo, es la subordinación. Esta característica es la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciar de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

Un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en comisiones mercantiles, en las sociedades.

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesario la existencia de una subordinación, que es elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

Prestación de un servicio.- Debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera.

Es lógica conclusión la anterior, pues si el trabajo fuera a presentarse por una tercera persona nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que se refiere a los intermediarios.

Salario.- Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal; subordinado, por lo tanto, para la existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación de trabajo.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

Comenzaremos por señalar lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece: " La relación de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado ".

La ley ha simplificado la clasificación de los contratos respecto de su duración para solamente cuatro clases de contrato o relación de trabajo;

- a) Por tiempo indeterminado
- b) Por tiempo Determinado
- c) Por obra determinada o
- d) Por la inversión de capital determinado

Los Tratadistas Nacionales y extranjeros se inclinan por reconocer la superioridad del contrato por tiempo indefinido, y es claro que así ocurra, ya que siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al trabajador y su familia con miras al futuro.

Algunos patronos temen a la celebración de Contrato por tiempo indefinido, pues la liga que se forma resulta casi indestructible; dentro de este contrato va existir la voluntad de ambas partes para dar por terminada una relación laboral cualquiera que fuera su naturaleza.

Los Contratos por obra determinada son también naturales, pues existen actividades que no perduran, sino, que se circunscriben a la ejecución de una obra. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse esta cese en sus efectos la relación.

EJEMPLO: El patrón contrata al trabajador para que le construya un cuarto adicional a una casa. En la especie la relación perdura, mientras subsiste el objeto posible; al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial dejará de existir el negocio jurídico.

En realidad el concepto de obra determinada no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de " tiempo determinado ", vamos a mencionar algunos ejemplos para establecer la diferencia:

En la industria automotriz, las empresas trabajan por cuota, entonces bajo licencia para producir anualmente solo un determinado número de vehículos. También aquí se trata de obra determinada.

El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza, lo que se desprende de las siguientes circunstancias:

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

Como quiera que sea y no importando la clasificación que merezcan en estos contratos la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo en cuyo caso prorroga la relación por el tiempo necesario.

El contrato para la inversión de capital determinado, también liga estrechamente con la cuantía de dinero disponible, o sea que, en último análisis, aquí la obra determinada se limita no por la terminación de ella, sino, por la conclusión del capital para realizarla.

Como una situación de excepción, la Ley contempla la posibilidad de que se contrate a los trabajadores para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas, dependiendo la duración de la relación de la inversión que se haga de un capital determinado, la Ley nos dice: Artículo 38 " La relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la reestructuración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

El problema de la denominación de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral establecida,, suele estar dominado por la práctica contractual.

En la Ley podemos encontrar las siguientes denominaciones:

- a) Trabajador de planta
- b) Trabajador eventual

Además la Ley recoge otras acepciones que no se refiere a los trabajadores que llevan acabo la labor, sino la tarea, que se realiza. " Las Vacantes transitorios o temporales y los que desempeñan los trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Parece importante entonces, tratar de establecer una clasificación y presentar los tipos de trabajadores.

DE PLANTA O BASE	PERMANENTES DE TEMPORADA
TRABAJADORES	EVENTUALES
TRANSITORIOS	ACCIDENTALES OCACIONALES INTERMITENTES
	SUSTITUTOS O INTERINOS

DIFERENCIA ENTRE RELACION INDIVIDUAL Y RELACION COLECTIVA

Dijimos que el Derecho del Trabajo es un todo y que tiene como objeto el estudio de las normas que rigen las relaciones humanas, que cuanto un hombre pone al servicio de otro, su energía de trabajo y que le subordina jurídicamente, recibiendo a cambio de ello una remuneración.

Patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales, y reclaman la formulación de normas de conducta específicas para cada núcleo que integran, pues aunque la Ley la comprende a todos los sujetos, cualquiera que sea el papel que representen en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo de cada empresa o rama industrial necesitan de dichos preceptos que coordinen los intereses de ambas partes.

La finalidad del Derecho Colectivo es el hombre individualmente considerado, pues las instituciones en esta rama del Derecho del Trabajo, tienden a procurar para el trabajador, en su unidad, las mejores condiciones de vida.

Así pues se crean asociaciones tanto de trabajadores, como de patrones, para que existieran mejores posibilidades de vida.

Por este medio, aparece en el mundo la asociación profesional obrera, y su finalidad se tenía que realizar con un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo. Por su parte, los patrones necesitaban también un conjunto de normas que definiera cómo realizar el trabajo en términos generales.

Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y éstos lo aceptaban cuando entraban a laborar en la negociación; no obstante contra ese reglamento lucharon los trabajadores y se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que no amenazara intereses de ambas partes, este instrumento se denominó Contrato Colectivo de Trabajo, por comparación y diferenciación con el Contrato Individual; pero el nombre adoptado, como ya lo hicimos notar en el caso del Contrato Individual, fue el resultado del Derecho Civil y el empeño de usar nombres ya conocidos, para aplicarlos en fenómenos nuevos.

Al principio el Contrato Colectivo, solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía para regular una situación interna; pero este instrumento fue cobrando una fuerza insospechada hasta llegar a ser una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

Hay diferencia sin embargo en las cláusulas contenidas en un Contrato Colectivo y los artículos de una Ley y en esto estriba, posiblemente, la enorme ventaja del Contrato Colectivo. Las disposiciones de la Ley son permanentes, generales y abstractas, o sea, que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que haya un cambio en las condiciones sociales. Se aplican a todos los individuos que caen dentro de los presupuestos de la norma y en la extensión territorial correspondiente a la esfera estatal o Federal. Su contenido es impersonal.

Las cláusulas del Contrato Colectivo se revisan periódicamente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de un grupo que evoluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre y tiene un carácter concreto refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinado.

El contrato Colectivo no puede desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad del patrón, como tampoco puede invalidar preceptos de orden público, todos ellos contenidos en la Ley común.

Nuestra Ley Laboral, en el artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales deben prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

La Ley exige la redacción de un documento escrito en que se contengan las relaciones de trabajo, o sea, el Contrato de Trabajo.

Quando no existan Contratos Colectivos aplicables, para mayor seguridad de las partes será conveniente la celebración de Contratos Individuales; pues ya que el Contrato Colectivo nunca va a subsistir a los Contratos Individuales.

Al igual que el Contrato Individual, el Contrato Colectivo, puede tener como origen: el común acuerdo.

Guardando semejanza con lo que ocurre respecto de los contratos individuales, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, y para obra determinada. Las dos primeras formas son las mas usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

Las diferencias que existen en ambos contratos, como ya dijimos anteriormente el Contrato Colectivo existió por fenómenos que ocurrieron cuando los trabajadores o los patronos se asocian para convenir, con esto podemos entender que el Contrato Colectivo se crea por una necesidad y que sus bases principales las tiene del Contrato Individual

CAPITULO II

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, la suspensión no solamente produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos; Su función consiste, según el artículo 42, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo, y como consecuencia de ella, el pago del salario; la suspensión tiene un carácter temporal: el uso de éste término parece redundante, pero la comisión prefirió conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su suspensión pudiera dar origen a una interpretación equivocada; El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: Al concluir la causa que le dió origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

La suspensión afecta los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a esta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Constituye un derecho en favor de los trabajadores porque en realidad, impide que surta efectos definitivos sobre la relación, el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio.

Cabanellas nos dice:

" QUE NO ES UN DERECHO DEL TRABAJADOR YA QUE EN TODOS LOS CASOS EMANA DE UNA NORMA LEGAL ".

La ley menciona las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales y de las relaciones colectivas separadamente ya que las razones son obvias y se trata de dos problemas diferentes.

Ahora verémos el artículo 42 que a la letra dice:

" Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I) LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR:

En este caso el bien jurídico que se protege lo constituye la salud de quienes laboran en un determinado lugar. Se trata de un caso de suspensión absoluta EN VIRTUD DE QUE LA LEY NO IMPONE AL PATRON, de pagarle salarios, en todo caso el trabajador se llega a reunir determinados requisitos recibirá subsidios de la Seguridad Social.

II) *Enfermedad o accidente no profesional*

La fracción II del artículo 42 de la Ley, incluye ahora como causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, por estar sujeto a un régimen especial.

III) *Prisión Preventiva y arresto*

Otra causal de suspensión consiste en la prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia abasolutoria y en fracción por separado se incluye también el arresto del trabajador.

Respecto de la prisión, se establece que si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.

En cuanto al fondo del problema la justificación de la inasistencia al trabajo, por encontrarse detenido preventivamente el trabajador, ya que no habiendo resolución judicial que reconozca la culpabilidad del trabajador, en el proceso que se le haya incautado, no sería factible autorizar una rescisión del contrato por incumplimiento del trabajo, y la Ley lo protege mientras no se dicte sentencia definitiva. Si éste es absolutoria, en el caso hubo una simple suspensión de contrato. Si la sentencia es condenativa y se impone pena de prisión, se aplicará el artículo 47 Fracción XIV para resindir el respectivo Contrato de Trabajo.

Si se tratara de un mero arresto, la consecuencia será invariablemente de suspender el contrato.

III) Cumplimiento de obligaciones constitucionales o de funciones oficiales.

Existe la obligación para todos los habitantes del país, con las variantes naturales entre mexicanos y extranjeros, ciudadanos o no ciudadanos, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos consejiles y de elección popular directa o indirecta (artículo 5o Constitucional).

Para que esta obligación no signifique un daño, tratándose de trabajadores, la Ley establece la obligación de suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo, mientras que se cumplen los deberes a que se refiere el precepto de nuestra Carta Magna que hemos señalado.

Por otra parte y especialmente respecto de los mexicanos, la Fracción III del artículo 31 de la citada Constitución Política establece la obligación de alistarse y servir en la guardia nacional, conforme a la Ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior. También para este caso, o sea el de la conscripción militar, expresamente se dispone la obligación de suspender los efectos de las relaciones de trabajo.

IV) Falta de Documentos para la prestación del trabajo.

La Ley considera también como causal de suspensión, la falta de documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando el hecho sea imputable al trabajador.

En relación con todos los supuestos anteriores a la Ley, dispone que para el caso de enfermedades contagiosas, de incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades no profesionales, de arresto y de la falta de documentación, el trabajador deberá regresar a sus labores el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

DURACION DE LA SUSPENSION

En el artículo 43 se consignan algunas de las reglas relativas a la duración de la suspensión.

En los casos de enfermedad contagiosa o de incapacidad, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o desde el momento en que se produzca la incapacidad del trabajador.

En los casos de prisión preventiva o de arresto del trabajador la suspensión se inicia desde el momento en que este acredite estar detenido.

Cuando se trate de desempeño de cargos públicos o de representación clasista en organismos tripartitas, la suspensión se iniciará en la fecha que deban prestarse los servicios.

En los casos de suspensión por maternidad, la ley señala dos periodos de seis semanas, anteriores y posteriores al parto, prorrogables hasta por un año contados a partir de la fecha del parto.

SUSPENSION INDEFINIDA

Suspensión indefinida del trabajador como corrección equivale a un despido, atendiendo a que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria ni puede exceder de ocho días, según lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer la consideración de que la referencia al plazo de prescripción es engañosa. En realidad la suspensión indefinida constituyen una conducta de tracto sucesivo, de manera que el trabajador, dentro del plazo de suspensión, podrá demandar en cualquier momento. Solamente si el patrón cancela la suspensión y esta excedió de los ocho días permitidos, el plazo empezará a contar a partir de que se comunique al trabajador que puede regresar a su trabajo.

TERMINACION DE LA SUSPENSION

La ley fija dos reglas generales respecto de la terminación de la suspensión de la relación de trabajo. Por virtud de la primera el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que concluya la causa, cuando derive de enfermedad contagiosa, de incapacidad, de arresto del trabajador o de la falta de documentación. En los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos o de representación clasista, el plazo se prolonga hasta por quince días.

Es obvio que si el trabajador no regresa en los plazos mencionados, empezará a incurrir, desde luego, en faltas injustificadas.

LA NOTIFICACION DE LA SUSPENSION

No existe en materia de suspensión una disposición paralela a la contenida en la parte final del artículo 47, que obligue al patrón a informar al trabajador, por escrito de la fecha y causas de la suspensión.

TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Concepto

Como ya se ha visto en el transcurso de puntos anteriores, el contrato de trabajo puede terminar por voluntad propia de uno de los sujetos que forman parte del mismo, cuando alguno de ellos incumple con las obligaciones que en él se estipulan, quedando así establecida la figura de la rescisión.

Existen casos en lo que no se dà el incumplimiento por ninguna de las dos partes, pero sin embargo, el contrato termina por dejar de surtir efectos debido a otras causas, pudiendo ser previsibles o no, se dà entonces aquí la figura de la terminación de las relaciones de trabajo.

Se puede entender por terminación de las relaciones de trabajo:

"...La cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias". (5)

Con lo anterior concluimos que un contrato de trabajo no sólo se extingue por la falta o incumplimiento de alguna de las partes, es decir, porque se den alguna o algunas de las usuales de rescisión del contrato, sino que se dà fin al mismo, porque se ha cumplido con él o se ha llegado al tiempo en el que debe terminar.

(5) De buen, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Pàg. 545

La terminación del contrato de trabajo se dá por la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o por la consecuencia que dá un hecho independientemente de la voluntad de las partes, pero que tal circunstancia hace imposible la continuación del mencionado contrato.

La terminación de la relación laboral puede obedecer a causas, algunas son previsibles y se puede haber terminado desde el momento en que se constituyó la relación.

Otras son las naturales como son: La incapacidad o la muerte del trabajador o simplemente económicas. Por último se puede decir que la terminación puede ser el resultado de un acuerdo de voluntades. Ello puede producirse tanto a nivel de la relación individual como de la relación colectiva.

En el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se dispone:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo.

- I El mutuo consentimiento de las partes
- II La muerte del trabajador
- III La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V Los casos a que se refiere el artículo 434.

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de las relaciones con los trabajadores.

2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.

4. Los casos del artículo 38.

5. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Prácticamente, las causas de terminación se dividen en dos categorías: El mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrón que hacen imposible la continuidad de la relación, se trata pues de los conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

a) Mutuo consentimiento

El mutuo consentimiento de las partes, como es común que ocurra en los contratos, es la primera y principal causa de terminación de contrato de trabajo.

Las partes del contrato de trabajo pueden ponerle término a su relación jurídica, por consentimiento recíproco, desde la estipulación inicial o en curso de la misma.

La diferencia entre esta figura jurídica de poder dar por terminada libremente la relación individual de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, y el principio de estabilidad en el trabajo, consiste en que éste tiene como finalidad que el trabajador permanezca y conserve su trabajo, mientras que el presupuesto de la libertad para la terminación voluntaria de las relaciones de trabajo, tiene como finalidad que el trabajador en un momento dado y por así convenir a sus intereses, pueda separarse de la fuente de trabajo sin responsabilidad y, a la vez, pueda con el patrón acordar dicha separación sin perder los derechos que ya ha obtenido.

RENUNCIA AL TRABAJO

Renuncia al trabajo. Es necesario que concurra la aceptación del Patrón. En los casos en que existe un contrato de trabajo que delimita derechos y deberes recíprocamente entre los contratantes, es indudable que para la renuncia al trabajo no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la nulidad a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo correspondientes para esos casos, es indispensable que concurra la voluntad del patrón aceptando esa renuncia, puesto que es lógico que la decisión unilateral del trabajador no pueda crear las referidas obligaciones a cargo del patrón ni libera por sí misma al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

Renuncia al trabajo. No implica renuncia de derechos. Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XVII, inciso h) de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno, derivado de la ley, o adquirido con motivo de las prestaciones de sus servicios, sino que constituyen una simple manifestación de voluntad, de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades de trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Concepto de Renuncia.- Se le dà el nombre de renuncia o dimisión a la espontanea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contraactual por propia y exclusiva voluntad; pero cuando la separación se ha realizado en forma directa o indirecta, impulsada por el patrón, se està en presencia de un despido.

Los problemas que suscitan por esta causa de terminación de contrato son mas bien de tipo probatorios pues a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del contrato por consentimiento mutuo, y pretenden haber sido forzados para ello; o bien, algunos patronos recurren realmente a esta forma de proceder para ocultar despidos injustificados y liberarse así indebidamente del pago de las indemnizaciones correspondientes.

Como se ha podido ver, esta figura si no es bien manejada y conocida por el trabajador, puede ser utilizada por el patrón para cubrir así un despido que no se encuentre tipificado en alguna de la causales del artículo 47 del ley que ya se ha estudiado anteriormente, por ello el patrón tendrá la posibilidad de liberarse de sus obligaciones y de las sanciones que para este tipo de despido marca la Ley, pues en apariencia no se estará tratando de un despido injustificado sino de una renuncia o dimisión hecha por parte del trabajador, y perderá éste así, la posibilidad de exigir la indemnización que la Ley le otorga.

El trabajador debe siempre fijarse bien en los documentos que le hacen firmar para su finiquito, con el fin de evitar caer en las maniobras fraudulentas del patrón, pues éste puede obligarlo a firmar un documento en el que diga que la terminación del contrato fue por mutuo consentimiento y no por la causa verdadera que es el despido, y al haber firmado el trabajador no habrá forma de probar de qué tipo de terminación de contrato se trató, si fué justa, injusta o si fue por la propia voluntad de trabajador o si se trató como se dijo de las manipulaciones realizadas por el patrón para así liberarse de todo tipo de responsabilidades, como es el pago de las indemnizaciones a las que la Ley Federal del Trabajo le obliga y por lo tanto a las que el trabajador tiene todo el derecho.

MUERTE DE LAS PARTES

En el contrato de trabajo, la muerte de cada una de las partes tiene distinto efecto, según si se trata del patrón o del trabajador pues así como el contrato no puede pasarse de ninguna manera a los sucesores del trabajador, no obstante, esta regla referida al trabajador, es absoluta; pero se puede dar el caso de que se conceda al hijo del trabajador derechos preferentes por excepción, para que así se ocupe la vacante dejada por el trabajador fallecido, aunque aquí no se está dando la continuidad contractual sino que se hace un nuevo contrato de trabajo.

El convenio se considera "intuitu personae", resulta por lo contrario posible que los herederos del patrón, continúan con la empresa, eso permite frecuentemente que el trabajador no interrumpa la prestación de sus servicios,

Cuando muere el patrón los sucesores sí deben de continuar con el mismo contrato de trabajo, para evitar así que sus trabajadores se queden sin empleo, mientras que cuando el que muere es el trabajador, el patrón nunca tendrá la obligación de continuar con los sucesores del trabajador que así lo desee, pero en la inteligencia de que se estará hablando de un contrato totalmente diferente al anterior terminado con la muerte del trabajador sus derechos y obligaciones tales como la de antigüedad.

En este caso se está por una parte protegiendo al trabajador, al permitirle continuar en la misma fuente de trabajo, aún cuando el patrón haya muerto y sean los sucesores los que ahora la manejan y por otro lado se está dando el patrón el derecho de elegir a los elementos que van a prestarle sus servicios sin estar nunca obligado a contratar a los hijos o sucesores del trabajador a menos que esto sea la voluntad del patrón.

Como se estableció existen algunas legislaciones en las que se dispone que el patrón debe dar una indemnización a los sucesores o más bien a aquellas personas que dependían económicamente del trabajador fallecido con el fin de que no queden totalmente desamparados.

TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO

Respecto de la terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital, se pueden citar los artículos 35 y 36 de la ley, en las que se nos dice que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, también por tiempo indeterminado, en los casos en los que no se estipule el tiempo, debe considerarse como indeterminado.

Es decir, en un contrato cuando se quiere que dure un tiempo específico se debe siempre de marcar expresamente cuanto será la duración de este lapso para evitar que el contrato se convierta o se interprete como de tiempo indeterminado.

En el artículo 36 se nos dice: " El señalamiento de una obra determinada puede estipularse cuando lo exija su naturaleza .

De los artículos antes mencionados se puede desprender:

Primero. Que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos de tiempo fijo o para obra determinada constituyen una excepción, corresponde en este caso al patrón el probar esta circunstancia.

Segundo. No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada, porque así lo convengan la partes, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate realmente de esta clase de relación laboral, ya que al no tener tales características, el contrato se considera por tiempo indeterminado, es decir, se debe dejar bien establecido que cuando la naturaleza del trabajo requiera de un contrato por tiempo determinado éste podrá celebrarse con tal característica y no podrá ser así cuando por la sola voluntad de patrón se fije.

Con el fin de evitar que se realicen contratos de obra determinada en su tiempo, el artículo 37 de la Ley Federal establece, en forma limitativa, cuales serán los casos en los que se puede fijar un contrato con tiempo determinado.

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por la Ley.

Los dos casos enumerados al principio nos dan una clara visión de que en ese tipo de contratos de antemano ha quedado establecido que será sólo: Para la obra que se esté realizando o por determinado tiempo como suele suceder en los empleados de almacenes que se contratan para fechas de Navidad, pero que al pasar esa temporada el contrato termina. El segundo caso puede ser por la enfermedad temporal y pasajera del trabajador.

Para que el patrón pueda dar por terminada la relación laboral, apoyándose en la fracción tercera del artículo 53, se hace necesario acreditar los siguientes supuestos:

- 1) Que se haya estipulado expresamente en el contrato de trabajo.
- 2) Que por la naturaleza del trabajo se exija el señalamiento de una obra determinada.
- 3) Que la estipulación de un tiempo determinado para la duración del contrato de trabajo, obdezca únicamente a la naturaleza de las labores, a la temporal substitución de otro trabajador, o bien a cualquiera de las otras circunstancias previstas expresamente en la Ley del Trabajo.
- 4) En la hipótesis del artículo 38 en la que se advierte la existencia de un objeto temporal, limitado exclusivamente al trabajo de las mismas, el patrón deberá probar que el contrato se celebró por tiempo determinado, en virtud de que se trataba de la explotación de una mina que carecía de minerales costeables o bien, que se convino para obra determinada en razón de que los trabajadores tenían por objeto la restauración de una mina abandonada o la reactivación de una paralizada y finalmente, comprobar fehacientemente la estipulación de que la duración del contrato se condicionó a la inversión de un capital de terminación se acreditará ampliamente que se ha agotado en su totalidad el monto del capital destinado a tal inversión.

Debe siempre quedar claro que es importante el hecho de que se haya estipulado con anterioridad que se trataba de un contrato por tiempo determinado, para determinada obra o para el que durará el capital que se había pensado invertir; esto es con el fin, por un lado de evitar que los patronos hagan uso de este contrato cuando en realidad nunca se había estipulado que se trataba de una de ello, por otra parte es importante para evitar que el trabajador quiera continuar en el trabajo ya habiendo llegado el tiempo estipulado en el contrato.

- 5) Por último, se da por terminado el contrato laboral al vencerse el término fijado, sin que aún se hubiera terminado el material de trabajo. Se puede dar aquí también un caso que pudiera ser lo contrario del anterior, es decir, que no se termine el plazo pero sí el material, como podría ser el caso ya mencionado de las minas cuando el capital para invertir en los trabajos de la misma se hubiera agotado.
- d) Incapacidad del trabajador.

A Señalar la fracción cuarta del artículo 53 como causas de terminación de la relación laboral " La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo ", se pueden plantear las siguientes hipótesis:

En cuanto a la incapacidad física o mental del trabajador, si ésta se deriva de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios prestados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 o de ser posible, y si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le corresponden de conformidad con lo establecido en la Ley y específicamente en el artículo 54.

Es necesario dejar claro que la ley en este caso, se refiere únicamente a la incapacidad causada por riesgos no profesionales, puesto que si el daño resulta de un accidente de trabajo da lugar a la terminación de la relación laboral, su naturaleza es muy diferente de esta forma las consecuencias tendrán que ser de otra índole, rigiendo para ello la prevención del título noveno de la Ley Federal de Trabajo, respecto de la responsabilidad del patrón quien está siempre obligado a la indemnización relativa y además, tendrán que cubrir las otras prestaciones que señala el artículo 487, como son el derecho a la asistencia médica y quirúrgica, a la rehabilitación, la hospitalización, si así se requiere, los medicamentos y todo el material de curación necesarios junto con los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

Las excepciones que se establecen en el artículo siguiente, (488), es decir, cuando el trabajador se encuentra en estado de ebriedad, o bajo la acción o efecto de algún narcótico o droga enervante no prescrita, o cuando el trabajador intencionalmente se lesione por el sólo o de acuerdo con otra persona o cuando el trabajador quede incapacitado por causa de una riña o intento de suicidio.

El patrón deberá además proporcionar al trabajador lesionado por un riesgo de trabajo, el empleo que pueda desempeñar si ya le es materialmente imposible continuar con el que hasta ahora venía realizando.

En el caso de la inhabilidad manifiesta del trabajador, se supone que el patrón, accidentalmente o quizás por no haber advertido oportunamente dejó de pasar el término establecido para dar por rescindido el contrato de trabajo, y al descubrir que ha sido engañado en cuanto a la incapacidad y habilidad del trabajador, incurre en una causa de terminación de la relación laboral, puesto que al percatarse de dicha inhabilidad manifiesta del trabajador para la realización del trabajo enumerado y estando en la posibilidad de probar que se hace imposible la prestación del trabajo, se adecúa a la norma y puede hacerse valer dicha incapacidad para dar por terminada la relación de trabajo.

Un problema que va íntimamente ligado con el anterior es el que se encuentra previsto por el artículo 439 que a la letra nos dice:

" Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción del personal, a falta de convenio deberá obtener el patrón la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguiente ".

Como ya se sabe la Ley Federal del Trabajo, eminentemente proteccionista de la clase trabajadora y por ellos trata a toda costa de evitar el desempleo para los trabajadores, y además busca el lograr la estabilidad de los mismos dentro de la fuente de trabajo dando por lo mismo, a los empleados una serie de ventajas sobre el patrón; es por ello que a mi opinión se estableció este artículo con el fin de evitar el desempleo debido a la implantación de nuevas maquinarias más sofisticadas y por esta misma característica no requieren de tantos empleados para su funcionamiento.

Podemos también hablar de otro caso como el de trabajadores reajustados, que tendrán el derecho de una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por año de servicio prestado a la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si fuere mayor a la prima de antigüedad que se encuentra establecida en el artículo 162. De este artículo se desprende que para que los trabajadores que se han separado de su trabajo por razones personales, tengan derecho a percibir la prima de antigüedad referida, deberán tener como mínimo una antigüedad de quince años de labores.

Aunque el reajuste según los términos anteriores obedece a circunstancias muy especiales, es objeto de un tratamiento riguroso y trae aparejadas consecuencias diferentes.

De alguna manera se relaciona con la inhabilidad manifiesta del trabajador, que hace imposible la prestación del servicio, dada la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, frente a las cuales el trabajador no tiene capacidad, aptitudes, es decir es inhábil.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Es necesario dejar claro que la causa de reajuste, puede ser únicamente la necesaria reducción del personal, sin que por ello tenga que ver en absoluto la habilidad, capacidad o las aptitudes del trabajador, aunque es indiscutible que el empresario siempre debe procurar retener aquellos trabajadores que presuma más hábiles o aptos, aunque sea tan sólo por el egoísta interés de no entorpecer su actividad o producción, o porque suponga que dichos trabajadores requieran menos tiempo y recursos para capacitación y adiestramiento.

Como es lógico suponer, el patrón siempre hará una selección para así retener a los empleados que más le convengan en el manejo de las nuevas máquinas o en la adaptación de los nuevos procedimientos de trabajo.

CAUSAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION COLECTIVA

La diferencia fundamental entre las causas de terminación de un contrato individual de trabajo y de uno colectivo, radica en que las primera con la excepción de la incapacidad física o mental de el trabajador ya explicadas con anterioridad, no generan ninguna responsabilidad económica, en tanto que las de tipo colectivo siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad que aumenta a cuatro meses más veinte días por cada año de servicios prestado de salario, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuera mayor a la prima de antigüedad, si se trata de la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos que traigan como consecuencia la reducción del personal.

Se puede marcar como otra diferencia importante, la rigurosa intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debiendo dar aviso de dicha terminación para procurar su aprobación o bien, obtener su autorización previamente a la terminación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 435 de la Ley Federal del Trabajo.

Con base se puede tomar que ambos tipos de terminaciones de las relaciones laborales, son básicamente iguales y por tanto se manejan de la misma forma salvo las dos diferencias que ya han quedado establecidas.

Es importante en el caso del terminación de las relaciones colectiva de trabajo, el dejar marcado que ésta no se puede realizar si las Juntas de Conciliación y Arbitraje no dan su aprobación para dicha terminación, o si antes de que ésta se lleve a cabo no han otorgado una previa autorización.

CAPITULO III

LA RESCISIÓN

CONCEPTO DE RESCISIÓN

Según el artículo 1949 del Código Civil, se consagra la facultad de rescindir el contrato bilateral en el caso de que una de las partes contratantes incumplan con la obligación de que se estipularon en el mismo.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, concede las mismas facultades de rescindir el contrato tanto al trabajador como al patrón, según lo que nos dicen los artículos 46 y 47.

Según el artículo 46 "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad". Es decir, tanto el patrón como el trabajador pueden dar por terminada la relación siempre y cuando su causa sea una de las establecidas en la Ley Federal, evitando así caer en la responsabilidad.

Es necesario además hacer una distinción de lo que es la rescisión en materia civil y en materia laboral, ya que:

"...Debemos recordar que en el contrato civil la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera ella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada, si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón." (6).

(6) Guerrero Equerio: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Pág. 239.

Esta diferencia es importante ya que en materia laboral el patrón; puede hacer que el trabajador deje de prestarle sus servicios en cualquier momento pudiendo el trabajador, después acudir a los tribunales o demandar al patrón por no cumplir con alguna de las causas de rescisión del contrato establecido por la ley, y así el patrón incurre en responsabilidad, en cuanto a la materia civil se tiene que hacer valer la rescisión ante Juez y no es sino hasta que tiene sentencia favorable cuando se opera o empieza a surtir sus efectos.

Se puede decir además que:

"...Entendemos la rescisión del contrato de trabajo, cuando el trabajador, o el patrón estiman que existe alguna causa. Es una excepción y no una acción como ocurre en el derecho Civil, en el cual la rescisión sólo se puede obtener mediante procedimiento judicial". (7)

Se debe señalar que el término rescisión se utiliza cuando al trabajador o el patrón dan por terminada la relación de trabajo por el incumplimiento de la otra parte, mientras que el término o la figura del despido se utiliza o emplea únicamente cuando es el patrón quien da por terminada la mencionada relación.

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

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo, que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, ejemplo ; un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuanto o más días; el empresario puede separarlo o también conservarlo.

La Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación, amerita la disolución de la relación. El incumplimiento del que hablamos se refiere a las obligaciones secundarias que son frecuentes, como errores, faltas, descuidos; las obligaciones principales o importantes son aquellas en las que se apoya la fracción XV del artículo 47 de la ley, que califica de graves las causas de rescisión.

(7) Muñoz Luis. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Pág. 414

CARACTERISTICAS DE RESCISION

Según el maestro Nestor de Buen, las características principales de la rescisión son las siguientes:

a) Es un acto unilateral, porque la rescisión supone una decisión unilateral de cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, que extingue la misma, por el incumplimiento de su contraparte.

b) Es un acto potestativo porque la rescisión es una facultad, el afectado puede o no hacer uso de ella.

c) Es un acto formal, porque en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo 47 en su párrafo final se establecen la formalidad de que el aviso de rescisión debe ser por escrito, punto que ya se ha estudiado anteriormente.

d) Anterior a su vigencia prevista; por virtud de la rescisión, la relación de trabajo termina por circunstancias no previstas en el momento de establecerlas.

e) De existir una causa grave de incumplimiento, ya sea por una de las causales que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o por las ocho causales que marca el artículo 51, o una causal análoga a aquellas de igual manera grave.

f) La causal grave puede ser en virtud de una conducta positiva (comisión) o de una negativa (omisión).

g) La rescisión puede terminar con la relación laboral, si el trabajador reclama la indemnización o si habiendo exigido la reinstalación y procede su acción la relación quedará solamente interreumpida.

Es decir, una de las formas por las que se puede dar por terminada la relación laboral sin que se haya llegado el contrato a su conclusión es la rescisión y ésta podrá ser sin responsabilidad para las partes cuando se enuncien basados en las causas que para la rescisión no marca la Ley.

CAUSAS DE RESCISION

El artículo 46 previene que " trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad ", de ahí brota el principio de que uno u otro puede incumplir sus obligaciones.

Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: Las señaladas expresamente en la Ley y la análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se dividen en causas específicas para cada uno de los trabajadores especiales, reglamentados por la Ley.

CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

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

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

Fracción II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que 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 sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Las causas de rescisión que estudiamos en primer lugar, referente a la falta de probidad u honradez, a la ejecución de actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos para el patrón o su familiares, o el personal directivo o administrativo de la empresa, cometidos por el trabajador es de tal manera grave que la ley lo toma en cuenta no sólo cuando se cometen dentro del centro de trabajo y estando en servicio, sino, cuando los actos descritos se cometen fuera del servicio y son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato.

CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR ARTICULO 51

Fracción I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle, el trabajo respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

Fracción IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

Fracción V. No recibir el salario correspondiente, en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Si el patrón no cubre el salario que se estableció y no lo paga en la fecha y el lugar donde se convino, está incurriendo en faltas de probidad u honradex, puesto que su proceder se aparta de la rectitud;

FRACCION VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.

FRACCION VII.-La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el establecimiento o por que no cumpla las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

FRACCION VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido la seguridad en el establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

La responsabilidad del empresario por accidente de trabajo no se determina según el estatuto que regía en la época que ocurrió el hecho, sino que se debe calificar con la Ley vigente.

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

Con esto queremos decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para aceptar otras causas de rescisión, siempre que revistan igual gravedad y sean por naturaleza análoga a las expresamente mencionadas.

Más aún sea ha dicho que los patronos y trabajadores, puedan establecer causas de rescisión no previstas por la Ley.

El patrón también debe ajustarse a la probidad en el trato con sus trabajadores. Por ello, su falta de probidad que está incluida en todas las fracciones de este artículo, da lugar a que el trabajador rescinda el contrato con derecho a las indemnizaciones que determina el artículo 50.

CAUSAS DE RESCISIÓN EN TRABAJOS ESPECIALES

Existen trabajos que tienen ciertas características especiales y particulares que requieren de normas adecuadas para su regulación.

Estos trabajos especiales tienen la misma naturaleza jurídica que cualquier otro tipo de trabajo pero para la rescisión cuentan características especiales, entre los trabajadores especiales podemos encontrar.

a) Los trabajadores de confianza, REGULADOS POR EL ARTÍCULO NOVENO de la Ley Federal del Trabajo en el nos dice, que esta categoría depende de las funciones desempeñada y no de la designación del puesto. Se clasifican como funciones de confianza la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general, para la rescisión de contrato de este tipo de trabajadores se encuentran las establecidas en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice que el patrón puede rescindir la relación de trabajo cuando exista motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no sea ninguna de las establecidas en el artículo 47.

b) Los trabajadores de los buques. El artículo 208 nos establece que las causas de rescisión para este tipo de empleados son la falta de asistencia a bordo a las horas convenidas para la salida o que presentándose al embarque no haga el viaje, otra causa es que el trabajador se encuentre en estado de ebriedad en sus horas de servicio.

c) Trabajo de las tripulaciones Aeronáuticas. Son causales de rescisión, la cancelación o renovación definitiva de documentos o como licencias, pasaportes, visas, otra causa es cuando el trabajador se encuentra en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas enervantes, salvo lo dispuesto por la fracción II del artículo 242 de la misma ley.

Es también causa de rescisión de contrato cuando, se violen las leyes en materia de importación y exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios, y también cuando el tripulante se niega a realizar vuelos de auxilio, sin causa justificada.

d) Para el caso de deportistas o profesionales, es causa de rescisión la indisciplina grave o las faltas repetidas y la pérdida de las facultades que debe ser resuelta por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) La causa de rescisión de los agentes de comercio se dan por la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones salvo causa justificada.

CONCEPTO DE DESPIDO.

Según el maestro Rafael de Pina .- "El despido es el acto mediante el cual el patrón hace al trabajador que prescinda de sus servicios". [8]

El despido significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo de aquí se entienda por despido la declaración unilateral de voluntad por medio de la cual el patrón expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que une al trabajador a su servicio, si la declaración de voluntad esta justificada en hechos imputables al trabajador, el despido será cuando se funda en la simple voluntad del patrón, sin motivo legal.

Jurídicamente el despido es, la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrón, es justificado cuando el patrón prueba la existencia de una causa prevista en la ley, e injustificado en el caso contrario.

Los contratos se estipulan para ser cumplidos, salvo que por norma legal se determine lo contrario, puede establecerse como principio que el contrato sea por tiempo indeterminado en el que ambas partes son libre para romper en cualquier momento el vínculo que las liga.

De la indeterminación del contrato laboral en cuanto al tiempo y la perpetuidad, surge el derecho de rescindir el vínculo del trabajo y como consecuencia de ese derecho esta naturalmente el del ejercicio.

[8] De Pina Rafael. DERECHO CIVIL. Pág.310

La finalidad del aviso es doble; Por una parte la existencia de una constancia auténtica del despido y por otra que el trabajador tenga conocimiento de las causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual además le permita preparar su contra defensa claro está que el patrón puede despedir y no entregar las constancias, pero si así ocurre los hechos no podrán 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 la indemnización procedente a la elección del trabajador.

DIFERENCIA ENTRE RETIRO Y DESPIDO.

La ley ha dejado a su vez que sea el trabajador el que tenga la opción de separarse del trabajo y así lo fija con el artículo 52 de la Ley de Trabajo, dándole un tiempo de 30 días siempre y cuando aparezcan las causas que nos establecen el 51 que serían las más importantes; cuando el patrón lo engaña con respecto a ese trabajo de la misma manera que el trabajador no debe de caer, dentro de servicio en causas de probidad u honradez, el trabajador tendrá derecho a separarse cuando sea el patrón el que incurra en ellas.

El trabajador tiene siempre derecho a percibir el salario que por su trabajo se había fijado, es por esto que otra de las causas por las que el trabajador puede retirarse del empleo es cuando el patrón reduzca su salario, cuando éste no lo ha entregado en el tiempo y en el lugar convenido, cuando el patrón perjudique las herramientas u utensilios que son el material del trabajo del empleado o cuando las condiciones de seguridad o higiene del establecimiento no sean lo suficientemente buenas como para evitar peligro grave en la salud o en la seguridad del trabajo.

Otra de las causas es cuando el patrón por imprudencia o descuido inexcusable, ponga en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que en el se encuentran.

A su vez el artículo 517 establece que prescriben un mes .

Hay acciones del trabajador para separarse del trabajo, existiendo sin embargo las causas antes mencionadas del artículo 51 para las cuales el trabajador no tiene responsabilidad si se separa de su trabajo ya que todas ellas provienen del patrón.

Se puede entonces concluir que el retiro es como acto judicial en el sentido estricto unilateral y consensual que produce como consecuencia la ruptura de la relación laboral.

Analizando las causas de retiro del trabajador establecidas en el artículo 51 se puede ver que ellos se deberán la acción con las que cuenta el trabajador.

El trabajador que se separa por causas imputables al patrón tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización según el artículo 50, de aquí se desprenden 2 hipótesis, cuando la relación haya sido por tiempo determinado o indeterminado.

La primera de ellas se interesará por una cantidad igual al importe de los salarios de la unidad del tiempo de servicios, por el primer año más 20 días a cada año de servicio.

En el 2o caso el trabajador con su indemnización será por 20 años de salario por cada años de salario por cada año de servicio.

En ambos casos el trabajador tiene derecho al importe de tres meses de salario y los salarios vencidos.

La corte ha tenido que aclarar lo referente a los salarios vencidos, y a éste respecto nos dice que son los que el trabajador dejan de percibir por culpa del patrón.

Con respecto al plazo de separación del trabajador la ley nos dice por un lado que este cuenta con 30 días después de haber aparecido la conducta indebida del patrón y la otra dice que prescribe en un mes la acción del trabajador para separarse; es decir que la prescripción correrá a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de separación se puede ver aquí que la ley sufre una importante laguna, debido a que la acción rescisoria supone 3 momentos distintos: la conducta patronal indebida, la separación material de su empleo que debe hacer solo el trabajador, la presentación de la demanda ante la autoridad para reclamar el paso de la indemnización.

La conducta patronal debe consistir en una conducta instantánea, el primer caso la prescripción para separarse desde la fecha en que el trabajador tenga consentimiento de la violación cometida y en la segunda, la prescripción no correrá hasta que no se ponga remedio a la violación.

Para separarse del trabajador no debe pasar el tiempo 30 días, cayendo así en un abandono de trabajo justificado, y a partir de aquí surge la duda de si corre una prescripción por el ejercicio de la acción o bien si está sujeto al término que se cuenta desde que se produjo la conducta del patrón, es decir, la duda aparece si el momento en que empiezan a correr los 30 días es cuando el trabajador, se separa o cuando se entera de la conducta del patrón.

Otra laguna es que según el artículo 516 y 517 de la acción del trabajador, para separarse es de un mes, pero no se dice nada de cuanto tiempo tiene para ejercerla ante los tribunales.

La ley no exige forma alguna para la separación por ello se le considera como un acto unilateral, sin embargo será conveniente que el trabajador lo haga en forma escrita y pide así el acuse de recibo del patrón para entrar con ello de lo acuse de abandono de empleo.

Como conclusión se puede ver que el despido es un acto que emana del patrón y el retiro del trabajador y que tanto como otro deben adecuarse a las causas establecidas por la ley, para no incurrir en despido o retiro injustificados.

DESPIDO, COMO CONCEPTUARSE

" La suprema corte a fijado el hecho de despido definiéndolo, como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le dà su contrato para desempeñar su trabajo, o que rehuse suministrarle este: Pr lo que en determinado cese n se acredita ninguno de tales extremos, no puede existir despido".

Hay que dejar claro que para que se dé el despido, es necesario según el criterio de la Suprema Corte, que el patrón haga saber al trabajador que la relación de trabajo se ha terminado o en otro caso cuando el patrón realice actos que impida al trabajador el continuar sus labores.

Para que se dé la figura del despido, es necesario que el patrón dé por terminada la relación de trabajo, y que sea de una forma unilateral haciendo o no valer las causas justificadas que establece la Ley.

CAPITULO IV

AVISO DE RESCISIÓN

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, establece que " el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión ".

Concepto de Aviso .- Es la constancia que existe por escrito, donde deber expresarse las causas que le servirán al trabajador para poder preparar su contradefensa, pudiéndose entregar el aviso tiempo antes del despido o en el mismo momento.

Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que se esta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocados.

El aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de la acción.

El patrón que resinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó el trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y queda obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo; ahora bien, si el trabajador niega recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idoneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores.

La Suprema Corte de Justicia a resuelto que la falta de aviso por parte del patrón solo produce el efecto que se le imponga al mismo (una multa).

ANTECEDENTES

Antes de la Ley de 1970, no era necesario dar aviso previo de las causales de rescisión, bastaba que en el juicio, se hiciera valer la rescisión como excepción y desde luego probarla en el juicio, por lo que originaba que hasta la etapa de demanda y excepción el trabajador conociera de la rescisión, lo que le colocaba en estado de indefensión, esto daba pauta a que el patrón, pudiera "fabricar" una causal de rescisión, para el efecto de no ofrecer el trabajo al actor.

El legislador incluyó entonces la necesidad de dar aviso de las causales de rescisión al trabajador en forma fehaciente, para no dejarlo en estado de indefensión y al respecto señala en la exposición de motivos en la Ley Federal del Trabajo de 1970 (art. 47).

Todo el contrato de la Ley Federal del Trabajo nos lleva a la conclusión, que es un ordenamiento eminentemente proteccionista de la clase trabajadora, con todo esto que el legislador contempló y trato de robustecer el sistema jurídico de protección concretamente frente a la máxima facultad patronal: El despido.

Además creó y cimiento un nuevo y sólido pilar al principio en la estabilidad en el trabajo, sin embargo esto quedó truncado, pues el legislador no contempló la sanción que deberá imponerse al trabajador en cumplimiento del deber que que consigna la norma jurídica en cuestión. Lo anteriormente pudo ser quizás, por que no lo considero necesario en virtud de su intrínseco carácter taxativo e imperativo, confiado en que su acatamiento sería automático y su observancia invariable e ineludible, o bien ignoraba al igual con su sede con todas las normas no se cumpliría de manera ineludible por ello, no considero necesario establecer una sanción específica, presumiendo que las autoridades laborales se encargarían de aplicar una sanción a la violación de una norma de tal índole sin mayor problema.

LEY DE 1970

La innovación de la ley de 1970, estableció que era deber del patrón dar aviso al trabajador de la fecha y de la causa o causas de su despido, resultó ser contundente para el sector patronal, el cual debido a la falta de señalamiento expreso de la responsabilidad en la que incurría por el incumplimiento de la norma, se negó rotundamente al cumplimiento de tal disposición.

Esta obligación del patrón tenía por objeto el que se compaginara con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surtía efectos, para que el trabajador pudiera hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas.

Si el patrón no entregase en punto y por escrito, la comunicación de despido al trabajador, ésta no surtiría efectos legales, y no correría el término de prescripción para el ejercicio de la acción que tiene el trabajador, sin embargo:

Frente a todo esto y debido a que ninguna autoridad ni la jurisprudencia habían resuelto el problema que es: "...La falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y el patrón esta en posibilidad de esgrimir la causal o causales que estime pertinentes precisamente en la etapa de demanda y excepciones, ante la junta de Conciliación y Arbitraje". Debería entonces el propio legislador el que de manera concreta y definitiva resolviera esta laguna de la Ley, misma que además de ser indispensable era urgente tanto para el sector trabajador cuyos motivos eran obvios, como para aquellos que no podían entender como a esas alturas existiera una laguna tan absurda en tal elemental aspecto del derecho laboral como lo es el despido.

Fué necesario por ello para que se pueda conseguir el fin primordial de la Ley Federal del Trabajo, el de proteger al trabajador y que se fijara en este artículo una sanción específica para evitar el incumplimiento por parte del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de su despido o de la rescisión de su contrato.

Las doctrinas extranejeras, especialmente la española y la argentina, analizaron una situación parecida a la consagrada por nuestra Ley en su artículo 47, esta figura es conocida como preaviso, semejante al aviso de rescisión tratado por la leyes mexicanas, aunque ciertas características diferentes en cada uno de ellos.

REFORMAS DE LA LEY DE 1980

La reforma que por adición introdujo el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el decreto publicado el 4 de enero de 1980, y que entro en vigor el 1 de mayo del mismo año.

La Reforma introdujo dos parrafos nuevos al final del citado artículo, parrafos que dicen textualmente como sigue: " El aviso debiera hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador ".

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

Haciendo un análisis a las reformas del artículo 47, nos preguntamos si es necesario el aviso.- si es ya que este se le debe dar al trabajador, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, debe darsele por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionandole para efectos de la notificación el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón.

Sobre este aspecto del aviso considero conveniente hacer dos aclaraciones, entenderemos por junta respectiva, a la junta competente; y el aviso deberá dársele a la junta para que lo haga extensivo al trabajador.

El aviso por último debe darse para evitar la aplicación del último párrafo del artículo 47, o lo que es lo mismo para que no se considere injustificado el despido por la sola omisión del aviso.

El aviso deberá contener la causa por la que el patrón despide al trabajador, independientemente también debe establecer la fecha del despido. Ahora bien, expresarle al trabajador el motivo del despido es algo que requiere no un escrito ambiguo donde se le diga que se le separa del trabajo por falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 47 de la Ley, sino que se le manifieste en que se hace consistir la falta de probidad. Si tomamos en consideración que el trabajador debe ofrecer sus pruebas en la audiencia de conciliación demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas, es necesario que se prepare dichas pruebas con la debida antelación que se le diga el motivo real por el cual se le despide.

CRITERIOS DIVERSOS DE LAS AUTORIDADES

JURISDICCION DEL TRABAJO

Podemos señalar criterios definidos de las autoridades del trabajo al respecto.

En un primer caso que se ventila ante la Junta Especial número 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se planteó una interpretación de estricto Derecho no habiendo dado aviso por escrito el patrón de la fecha y causas o causa del despido, sin haber probado o tratado de probar la justificación del despido, ni el trabajador haber aceptado los hechos imputados por el patrón.

al trabajador, al rescindirle su contrato de trabajo, tiene por objeto que éste conozca las causas del despido, para estar en posibilidad de presentar una defensa adecuada a los hechos que dieron origen al mismo y no verse sorprendido por encontrarse indefenso a la hora de tramitación del juicio. Que esta notificación es una obligación que impone la Ley Federal del Trabajo al patrón, y para el caso de que el trabajador se negara a recibirla se establece también la vía para el cumplimiento del mismo, disponiendo el patrón de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión para hacerlo del conocimiento de la Junta, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado el trabajador y solicitando a su vez se le haga la notificación, esta disposición tiene por objeto equilibrar la situación de las partes en el proceso como principio jurídico de igualdad de las mismas dentro del procedimiento y teniendo a lograr una mayor economía, concentración y sencillez procesal durante la tramitación de los mismos, en tal virtud y considerando que lo dispuesto en el precepto legal que nos ocupa es de observancia obligatoria e imperativa, que el patrón en el caso no entregó al actor por escrito las causas de su despido ni tampoco dio aviso a la Junta en los cinco días siguientes, es claro que violó en perjuicio del actor el artículo 47, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, y siendo de observancia pública, procede que se tenga como un despido injustificado, no obstante las argumentaciones esgrimidas en la contestación y las excepciones opuestas, pues a criterio de esta Junta debe asentarse que interpretando el artículo en cuestión se procede y se tenga por despido injustificado por el simple hecho de no cumplir con lo ordenado en el código laboral y que resulta operante la condena porque siguiendo el principio de Derecho Laboral ya aceptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que cuando el despido sea considerado injustificado, es el patrón a quien toca la carga de la prueba, para acreditar lo contrario, y si se toma en cuenta que en el caso no ofreció ninguna probanza para apoyar sus argumentos, procede se le condene al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos que en este juicio le son reclamados, para cuyo efecto deberá abrirse el incidente de liquidación correspondiente, por lo expuesto y con apoyo en los artículos 785, 786, 780 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se resuelve.....

Primero.- La actora probó su acción y la demandada no Justificó sus excepciones y defensas.

Segundo.- Se condena a Agentes de Radio y Televisión, S.A. a pagar al actor en este juicio, Homero Arias Rosales el pago de tres meses de indemnización por despido injustificado y los salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta que se cumpla con la presente resolución, para lo cual deberá abrirse el incidente de liquidación correspondiente-----

Tercero.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.-----

Así juzgando en definitiva la resolución por unanimidad de Votos los CC miembros que integran la Junta Especial No. 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

EL C PRESIDENTE
EL REPRESENTANTE DE LOS PATRONES

EL REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES

Ante la Junta Especial No. 5 bis de la local de Conciliación y Arbitraje, se ventiló un caso semejante pero distinto. Semejante por que aquí también se planteó la problemática relativa a la falta de aviso por escrito de la fecha y causas o causa del despido; distinto por que en la especie la parte actora reconoció haber incurrido en la causa de despido invocado por la parte demandada. En este caso la junta absolvió a la empresa en el laudo dictado.

Junta Especial No. 5 Bis
Expediente J-58/751.7/431830-953/80
Actor Mendoza Leyva Gabriel
demandado.- Jurica Meson del Prado, S.A.

Visto para resolver en; definitiva los autos del juicio laboral citado al rubro y,-----

CONSIDERANDO

UNICO. Atento a lo expuesto en los resultados anteriores, la controversia en el presente juicio consiste en determinar si el despido de que fue objeto es o no justificado y tal determinación se sujeta únicamente a la consideración de que la justificación depende de la falta de aviso a que se refiere el artículo 47, parte final, de la Ley Federal del Trabajo. En la especie cabe advertir que en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y recepción de pruebas, el actor personalmente manifestó que efectivamente faltó a sus labores los días 11, 12, 16, 17, 20 y 23 de junio de mil novecientos ochenta; es decir, reconoce haber incurrido en la causal de recesión que se precisa en la fracción X del referido artículo 47, y sólo aduce el actor en el beneficio, que no se le dio aviso por escrito y que por tanto tal despido es injustificado aplicando la disposición señalada en la última parte del mismo precepto, que dice que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, esta Junta estima que en la especie no es aplicable la referida sanción señalada por la Ley Federal del Trabajo ante la omisión del aviso por escrito, ya que tal presunción legal se encuentra desvirtuada por la confesión expresa del trabajador en el sentido de que faltó a sus labores más de tres veces, en un periodo de treinta días, sin que hubiera tratado de justificar tales ausencias, ya que no hizo expresión alguna al respecto.....

Por lo anterior, y como de autos consta que ambas partes renunciaron a su derecho que no existe elemento alguno que modifique las consideraciones antes expuestas, y en base a ellos procede a absolver a la sociedad demandada Jurica Mesón del Prado, S.A., del pago de tres meses de salario que por concepto de indemnización constitucional por despido injustificado le reclamó en este juicio el trabajador Gabriel Mendoza Leyva, e igualmente procede a absolver a la propia empresa del pago de los salarios caídos correspondientes por tratarse de una prestación subsidiaria a la indemnización constitucional, ya que su procedencia depende de la existencia del despido injustificado, el cual en este asunto no se acreditó.

Por lo anterior, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 885 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se:.....

Primero.- La parte Actora no probó su acción y la demanda justificó sus excepciones-----

Segundo.- Se absuelve a la demanda jurica meso del prado s.a., del pago de indemnización Constitucional y salarios caídos que en este asunto le reclamó el trabajador Gabriel Mendoza Leyva.

Tercero.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE-----

El primer tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer Circuito se orienta en el sentido práctico que el trabajador deber tener pleno conocimiento de la causa por la cual se le despide, para que pueda formular oportunamente sus defensas.

" AVISO DE LA CUASA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL NEXO LABORAL "

De la disposición del artículo 47, infine de la Ley federal del trabajo, se advierte claramente que el propósito del legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado artículo, tengan pleno conocimiento de ellas para así entrar en condiciones de defenderse y de preparar las pruebas a acreditar que la rescisión fue indebida.

En consecuencia es evidente que la falta del aviso al trabajador directamente o por conducto de la junta impide que el trabajador formule adecuadamente su demanda y así mismo que prepare el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quisà también que la sanción que establece la disposición legal en referencia, sea determinante que la falta de dicho aviso, por sí solo basta para concluir que el despido fué injustificado.

**Amparo directo 1655/81 - Agentes de Radio y Televisión, S.A.
10 de Diciembre de 1981 - Unanimidad de votos - Ponente: Horacio
Cardoso Ugarte - Secretario Victor E. Maldonado Lara.**

Sostiene la misma tesis

**Amparo Directo 573/81 - Rubén Hinojosa Santoyo - 13 de abril de
1982 - Unanimidad de votos - Ponente: José Martínez Delgado -
Secretaria: Monica Franco**

**Amparo Directo 243/82 - José Gonzex Hernández - 3 de mayo de 1982
unanimidad de votos - Ponente: Horacio Cardoso Ugarte -
Secretario: Gregorio Valencia .**

**Amparo Directo 319/82 - Miguel García Jiménez y otro - 21 de
Junio de 1982 - Unanimidad de votos - Ponente: Horacio Cardoso
Ugarte - Secretario : Leonardo A. López Taboada**

**Amparo Directo 2109/80 - Agentes de Radio y Televisión, S.A., 15
de julio de 1982 - Unanimidad de votos - Ponente : Horacio
Cardoso Ugarte - Secretario: Victor E. Maldonado Lara.
Informe 1982 - Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo
del; Primer Circuito, Núm. pag. 141**

La suprema Corte de Justicia de la Nación se ha manifestado confirmando el criterio del Primer Tribunal Colegiado en materia del trabajo del Circuito. El alto Tribunal al que nos hemos referido se expresa de la siguiente manera:

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVARON

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causas o causa que le motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ello o ellas, y puede preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se imputan para que no se modifique las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de Conciliación demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal de rescisión con la debida oportunidad, queda imposibilitado de prepararlas adecuadas probanzas para demostrar la acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, Pàg. Pàg. 11 A.D. 4820/82 - Empresa de Participación Estatal mayoritaria " Minera Carbonífera Río Escondido S.A. " - Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, Pàg. 13 A.D. 6208/82 - José Bonilla Uribe - Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175 - 180, Pàg. 13 A.D. 3748/82 - Empresas Sincamex, S.A., Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175 - 180, Pàg. 13 A.D. 7345/82 - Gorduroy S.A. - Unanimidad de 4 votos

Vols. 175 - 180, Pàg 13 A.D. 5071/82 - Autroberto Vázquez Aguilar -Unanimidad de 4 votos.

TESIS RELACIONADAS

AVISO DE RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE -

Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectando la nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 163-168, Pág. 11 A.D. 3395/82 - Ma. de los Angeles Leal Martínez - 5 Votos

Vols. 169-174, Pág. 10 A.D. 4415/82 - Compañía Hilandera de Torreón S.A. - Unanimidad de 4 votos

En otro sentido, es decir, con argumento distinto, la Suprema Corte ha llegado a sostener el mismo criterio.

La corte se expresa así:

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE

Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectando de nulidad por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 3395/82 - María de los Angeles Leal Martínez - 6 de septiembre de 1982 - 5 votos - Ponente: Juan Moisés Callejas García - Secretario: Constantino Martínez Espinosa. Informe 1982. Cuarta Sala, Núm 36, Pág. 34

Hay una inconsecuencia jurídica en lo dicho por nuestro más alto Tribunal. En efecto, no es posible pensar, si el despido está afectando de nulidad, que la consecuencia de la falta de aviso del despido sea tener que pagar la indemnización constitucional reclamada por el trabajador.

Si estuviéramos en presencia de un acto nulo, de conformidad con la teoría de las nulidades, la indefectible consecuencia sería la que; se tuviera que reinstalar al trabajador para restituirlo a éste en el estado jurídico que guardaban las causas del despido.

De conformidad con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, preciben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; y de conformidad con el mismo precepto, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que da lugar al despido. Ahora bien cuando el patrón se ve obligado a practicar una investigación para comprobar la causa del despido, es evidente que la prescripción comienza a correr a partir del momento en que, concluida la investigación, queda comprobada la existencia de la causal de despido, pero en el caso de que la causa sea tan obvia que no amerite investigación, el término de la prescripción comienza a correr a partir del momento mismo en que se configure la causal del despido. Este criterio se ve confirmando en forma jurisprudencial por nuestro más alto Tribunal, en los siguientes términos:

DESPIDO INVESTIGACION PREVIA AL .- PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO.-

Si el patrón debe practicar una investigación administrativa; según las disposiciones reglamentarias o contraactuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 26, Pág. 17 A.D. 4293/70 - Guillermo Castillo Cruz - Unanimidad de 4 votos.

Vol. 27, Pág. 17 A.D. 1412/70 - Csiónar Rubalcava Flores - Unanimidad de 4 votos.

Vol. 42, Pág. 17 A.D. 2744/71 - Everardo Pacheco Altamirano - Unanimidad de 4 votos.

Vol. 54, Pág. 77 A.D. 2219/64 - Ernesto Pacheco Altamirano - Unanimidad de 4 votos.

A.D. 2953/68 - Gilberto Bernal Delgado - Unanimidad de 4 votos (archivo).

DESPIDO INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL PATRON PARA EJECUTARIO. FALTAS DE ASISTENCIA.

Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias contractuales correspondientes, se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivo de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no puedan ser conocidas por el patrón en el momento que acontezcan, sino que requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que está individualizado el hecho, ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o Contrato Colectivo pueda dar lugar a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

Septima Epoca, Quinta Oarte:

Vols. 131-126, Pág. 27 A.D. 682/79 - ustavo Hinojosa Reynosa - Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, Pág. 25 A.D. 2910/79 - José Enrique González Rubio Olan. 5 votos

Vols. 169-174, Pág. 17 A.D. 4097/82 - María Magdalena Aguilar Madrid - 5 votos

Vols. 169-174, Pág. 17 A.D. 3964/81 - María del Carmen Palma Sanchez - 5 votos

Vols. 181-186, A.D. 6589/83 - Instituto Mexicano del Seguro Social - 5 votos

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTA DE ASISTENCIA -

Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contraactuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador, como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no puedan ser reconocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa, a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensable para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva la responsabilidad.

Amparo Directo 2694/81 - María del Carmen Palma Sanchez - 19 de Enero de 1979 - Unanimidad de 4 votos - Ponente: Julio Sánchez Vargas - Secretario: F. Javier Mijangos Navarro

Amparo Directo 2910/70 - José Enrique González Rubio Olan - 3 de Marzo de 1980 - 5 votos - Ponente : María Cristina Salomón de Tamayo - Secretario : Joaquín Dizb Nuñez

Vease:

Apendice de Jurisprudencia 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala Pág. 80 Informe 1983, Cuarta Sala, Núm. 31, Pág. 34

Finalmente , es necesario precisar de la parte final del artículo 47 de la Ley, lo relativo a la negativa del trabajador a recibir el aviso de despido.

El artículo 47 de la Ley señala que si el trabajador se niega a recibir el aviso, éste se le dará por conducto de de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando esta el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón.

Pues bien, si el patrón de cumplimiento a esta obligación, queda liberado de la necesidad de dar seguimiento al asunto para cerciorarse de que la junta notifica al trabajador; es decir, si la junta omite la; notificación, esta omisión no tiene ninguna trascendencia para el patrón, y por lo que, a el respecta, no puede pensarse que la falta de notificación traiga aparejada la presunción de, jure et de jure, de que el despido fue injustificado. Este criterio ha sido sustanciado por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

AVISO DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA .-

La parte patronal cumple con la obligación que le impone la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador el aviso de rescisión ante la negativa de este último a recibirlo, no obstante que la junta no la realice, ya que tal omisión no es imputable al patrón.

Amparo Directo 18/83 - Aislantes y Recubrimientos Técnicos de Chihuahua, S.A. - 2 de Septiembre de 1983 - Unanimidad de Votos - Ponente : Gustavo García Romero -Secretario: Julio J. Ponce Gamífo. Informe 1983. Tribunal olegiado del Octavo Circuito, Núm 2, Pág. 299.

Ahora bien, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el criterio que es la liberación de responsabilidad patronal, a que nos hemos referido en el párrafo anterior, obra únicamente en el caso de que el patrón demuestre en el Juicio Laboral, que pretendió entregar al trabajador el aviso de despido, no habiendo entregado por negativa del trabajador a recibirlo. La Corte se expresa en los siguientes términos:

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

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

Amparo Directo 4820/82 - Empresa de Participación Estatal Mayoritaria " Minera Carbonífera Río Escondido, S.A. " - 6 de Junio de 1983 - 5 votos - Ponente: María Cristina Salmorán de amayo - Secretario: Hector Santa Cruz Fernandez.

El acto de despedir al trabajador así como la notificación hecha al trabajador en forma personal y directa no requiere la formalidad de una representación legal concedida por el patrón en forma expresa, es decir, la persona física que realiza el despido y le notifica al trabajador, no requiere de ningún poder otorgado por el patrón en carta o escritura pública. La Ley es clara al respecto, cuanto en el artículo 11 señala que " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto le obliga en sus relaciones con los trabajadores.

En cambio cuando la notificación debe hacerse al trabajador por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, la persona física que solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje la notificación al trabajador, debe llevar la representación legal del patrón si éste es una persona física o jurídica a través de la regla que establece la propia Ley para acreditar la personalidad. Es decir, si se tratara de un patrón persona física, bastara con que el representante se le otorgue una carta poder para que acredite su personalidad y solicite a través del procedimiento para procesal respectivo, que se haga la notificación al trabajador; si el patrón es una persona jurídica, el poder deber otorgarse en escritura pública o en carta poder suscrita por el apoderado que tenga facultades para sustituir el mandato. En este último caso habrá que exhibir la carta poder con el documento público, en que consta la facultad que tiene el otorgante para substituir el poder.

Vale la pena aclarar que en este caso, el plazo de cinco días a que se refiere la Ley debe entenderse, como cinco días hábiles a lo que es lo mismo, cinco días en que la Junta ante la que se va a promover, haya laborado en forma normal.

ASPECTOS PRACTICOS

REQUISITOS DEL AVISO DE RESCISION

Como ya se señaló, para que el patrón pueda dar por rescindida validamente la relación de trabajo que le une al trabajador, es menester, conforme al artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, que dé aviso al trabajador, para que éste tenga conocimiento del mismo, y no quede en estado de indefensión; " El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador " .

Ahora bien, la importancia de dicho " Aviso ", deriva del hecho de que, conforme a la Reforma del artículo que comento, " La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado "; situación que implica una presunción " jure et de jure ", esto es, que no admite prueba en contrario.

Por lo anterior, consideramos de primordial importancia, y sobre ello gira el tema esencial del presente trabajo, analizar, en forma pormenorizada, los requisitos de validez, que debe de reunir todo aviso de rescisión, a fin de que patronos y trabajadores esten en aptitud de hacer valer sus excepciones y defensas, o sus acciones, respectivamente.

Así pues, analizando el artículo 47 multicitado, tenemos que dichos requisitos son, a saber:

1. Que se dé por escrito.
2. Que en dicho escrito se precisen la causas reales que motivaron la rescisión.
3. Que se especifiquen las fracciones de dicho artículo, en las que se encuadra la conducta del trabajador.
4. Que se entregue dicho aviso al trabajador.

A continuación, analizaremos los fundamentos de cada uno de los requisitos mencionados en la página anterior:

1. Si recordamos que, en la exposición de motivos de la última reforma que se comenta, se señaló que el trabajador debe conocer los motivos que el patrón tuvo para rescindir la relación laboral, a fin de preservar su garantía de seguridad jurídica, es de concluirse que, para ello, debe existir una prueba fehaciente que patentice tal situación, por lo que es innegable, en dicho sentido, la prueba documental (escrito) es la idónea, en el caso de una rescisión, para no dejarlo en estado de indefensión.

Lo anterior fué considerado por el legislador, de señalar textualmente " El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito... de la rescisión ", toda vez que dicho escrito es la manifestación expresa y palpable de la voluntad del patrón, mismo que no deja lugar a dudas o interpretaciones.

Como se recordará, antes de la reforma no existía sanción alguna al patron, por la falta de tal aviso, si a caso una de indole pecunaria, lo que originaba que el patrón podía, en caso de una demanda laboral, " fabricar ", en ese momento una causal de rescisión en contra del trabajador, violando sus garantías de seguridad jurídica y estabilidad en el empleo.

Así pues, el establecimiento de la presunción de ser cierto el despido, por la sola falta de aviso de rescisión, bien sea al trabajador o a la junta, viene a tratar de nivelar la balanza procesal entre el trabajador y el patrón; este último quien tiene los mayores medios probatorios en la relación laboral, y a hacer cumplir la garantía de seguridad jurídica del factor mas desprotegido en dicha relación; El Trabajador.

2. Para completar la tutela de las garantías del trabajador arriba señaladas, el escrito del aviso de rescisión debe reunir los siguientes requerimientos:

- a) Que especifique la fecha de rescisión.
- b) Que señale las causas de la misma.

a) El simple aviso por escrito de la rescisión resultaría inútil, ineficaz, e intrascendente sin el mismo no se especificara fecha y causas de la rescisión, toda vez que sin dichos datos se continuaría dejando en estado de indefensión al trabajador, y se le conculcaría su derecho de ofrecer prueba tendientes al desacreditamiento de dicha rescisión.

Es por ello que el último párrafo del artículo que nos ocupa establece tajantemente:

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

La importancia de la fecha de rescisión estriba en el hecho de que ella depende la procedencia o improcedencia de la acción intentada por el trabajador, y de las excepciones y defensas del patrón; redondeando en la multicitada garantía de seguridad jurídica.

En efecto, si el trabajador aduce en su demanda un despido injustificado o una rescisión de su relación laboral sin responsabilidad para él, en una fecha determinada y por su parte el patrón hace valer su rescisión con una fecha anterior a la señalada por dicho trabajador, la prueba traería como consecuencia lógica y legal, la improcedencia de la acción del actor, toda vez que no puede ser despedido o haber rescindido una relación laboral cuando esta ya no existía; y viceversa.

b) Por otra parte, el señalamiento en el aviso de rescisión de las causas de la misma conlleva una invariabilidad de éstas, a fin de que el patrón no pueda aducir y " fabricar ", otras distintas, redundando en la seguridad multicitada.

Ahora bien, dichas causas de rescisión deben de especificarse detalladamente, conforme a las jurisprudencias señaladas anteriormente, pues no basta que se mencione " faltas de probidad y honradex " o " Faltas injustificadas ", o cualquier otra causa, sino que es menester que se precisen en qué consisten dichas " Faltas ", o la conducta específica en que incurrió el trabajador, con fechas y detalles concretos y específicos, a fin de que no queden al arbitrio del patrón y éste no pueda " fabricarlas ", con posterioridad; dando así posibilidad al trabajador de ofrecer las pruebas pertinentes para desvirtuar dichas causas.

3. Igualmente, conforme a la jurisprudencia antes transcrita, el patrón debe especificar las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, en las que incurre la conducta del trabajador al que le rescinde su relación laboral, ello a fin de darle oportunidad de contestar o controvertir su conducta dentro de las causales de rescisión que señala la Ley.

4. Todos los pasos anteriores no servirían de nada , si no se llevara a cabo la entrega real y material del escrito que contenga el aviso de rescisión al propio trabajador, pues este continuaría en estado de indefensión, al desconocer la fecha y causa de la rescisión, por falta de conocimiento de las mismas.

Es por ello que el legislador estableció como obligación en el último párrafo del artículo 47 de la Ley:

" El patrón deberá dar al trabajador aviso... de la Rescisión ".

El artículo 991 de la Ley nos dice: " En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a 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 " .

Sobre este aspecto del aviso considero que la Ley Federal del Trabajo nos dice que de manera obligatoria el patrón debe entregarle por escrito al trabajador su despido, esto es con el objeto de que dicho trabajador conozca la causa o causas del despido para estar en posibilidades de presentar una defensa adecuada y no verse indefenso a la hora de la tramitación del Juicio.

Pero también, la Ley nos menciona que si nó lo acepta el patrón, se puede dirigir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para hacer del conocimiento de dicho despido, como ya se dijo en el artículo antes mencionado; esto es con el fin de equilibrar la situación de las partes en el proceso como principio jurídico de igualdad de las mismas dentro del procedimiento, con esto podemos observar, que se ha abierto un proceso laboral que es el fin último de la Ley, para que se esté en una igualdad de circunstancias.

Para entender realmente lo que es el AVISO DE RESCISIÓN Y EN QUE CONSISTE, daremos ejemplos en los cuales se les rescinde el contrato a los trabajadores .

MAT: 968684
CAT: 33 CONFIANZA NIVEL 33
ADSCRIP: Subtesorería de Cobranzas

ASUNTO: SE COMUNICA RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO

C. Hector Vieyra Discua
Calle 15 No. 269,
Col. Pro-Hogar,
México 15, D.F.

Con apoyo en lo dispuesto por los Artículos 185 y 185 de la Ley Federal del Trabajo y existiendo motivos más que razonables de pérdida de la Confianza, comunico a Usted que el Instituto ha tomado la determinación de rescindirle la relación laboral que lo unía con el mismo, toda vez que de la investigación administrativa a que se refiere la Cláusula 55 del Contrato Colectivo de Trabajo, quedó comprobado que usted incurrió en una serie de irregularidades y desviaciones que fueron del conocimiento del Instituto el día 9 de febrero de 1989 a través del escrito presentado por la C. Leticia Muñoz Gutierrez, mediante el cual denuncia que con fecha 5 de Abril de 1988, usted le prestó la cantidad de \$1,304,000.00 con el interés del 20% mensual, firmándole un título de crédito "Pagaré en el cual asentó de su puño y letra únicamente el dato correspondiente al domicilio, quedando en blanco el resto de los datos de dicho documento, corroborándose lo anterior en el acta administrativa que le fue practicada, en la cual usted acepta haberle prestado a la C. Leticia Muñoz Gutiérrez la cantidad de \$6,000,000.00 con un interés del 10% mensual, violando con ello lo dispuesto en la fracción XVI del Artículo 64 del Reglamento Interior de Trabajo que a la letra dice: "Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo, en rifas, tandas, colectas o actos de comercio de agio", toda vez que dicha operación la realizó encontrándose dentro de su centro de trabajo, o sea en las instalaciones del Instituto, obteniendo con ello un beneficio personal ya que como lo refiere a la fecha no le han sido cubiertos los intereses pactados, debiéndole por tal concepto la cantidad de \$5,400,000.00 independientemente de la surte principal, por lo que tomando en consideración la tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación se transcribe en forma literal:

*** TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISIÓN DE.**

No es absolutamente indispensable para rescindir el Contrato de Trabajo de un Trabajador de Confianza, acreditar alguna de las causas específicas a que alude el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el primer párrafo del Artículo 185 de la Ley Federal de Trabajo, preceptúa: El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la Confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47.

Del ámbito conceptual de esa norma legal se llega a la conclusión de que no es absolutamente indispensable para rescindir el Contrato de Trabajo de un trabajador de confianza, acreditar alguna de las causas específicas a que alude el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo que de justificarse implicaría una causa legal de rescisión de un trabajador de base, ya que el precepto en sí es dable apoyarse en aquellas enumeradas por la segunda de las normas citadas; ello es así, pues dada la categoría especial de este tipo de trabajadores, si fuera necesaria esa demostración, traería como consecuencia el entorpecimiento de la relación laboral entre un trabajador de confianza y el propio patrón*

El Instituto ha tomado la determinación de rescindirle la relación laboral con apoyo en lo dispuesto por el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, ya que como quedó asentado anteriormente existen motivos más que razonables para perderle la confianza, más aún, cuando su conducta encuadra en las causales de rescisión a que se refiere el Artículo 47 fracciones II, III, XI, y XV, 134 fracciones I, IV, y VII del Ordenamiento Legal invocado y no obstante que tiene más de 15 años de prestar sus servicios en el Instituto, no es factible aplicar en su beneficio lo dispuesto en la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo por ser la conducta por usted observada particularmente grave que hace imposible la continuación de la relación laboral ". La presente rescisión surte sus efectos a partir de la notificación

CATEGORIA: AUX. SERVICIOS DIETOLOGIA

MATRICIA: 5726751

ASUNTO: SE COMUNICA RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO.

EXPEDIENTE NUMERO: IIA/615/88

C. José Luis Rodríguez Monroy
Teyotl número 6222-6
Colonia Aragón Inguarán
México , D.F.

Con apoyo en lo dispuesto en el artículo 47, fracciones II, X, XI y XIV de la Ley Federal del Trabajo vigente, se le rescinde su Contrato de Trabajo a virtud del cual vino prestando sus servicios como empleado de este Instituto, por haber incurrido en más de tres faltas de asistencia a sus labores en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón y sin causa justificada, al haber dejado de asistir a sus labores los días 23,26,27,28,29 y 30 de octubre de 1988, además de incurrir en faltas de probidad y desacato a las órdenes de su patrón al no presentarse en la Jefatura de Servicios Jurídicos a justificar sus inasistencias, no obstante haber recibido personalmente el citatorio número 837 de fecha 15 de noviembre actual. Esta rescisión surte efectos a partir de la fecha en que se haga su conocimiento el presente aviso.

C. Perla Guadalupe Bermeo Lomas
Matrícula: 8305439
Categoría: Auxiliar de Enfermera General
Adscripción: H.G.S. No. 57
Horario: 14:00 a 21:30 horas
Domicilio: Calle Poniente 81 No, 71
Col. Observatorio
México, D.F.

ASUNTO: SE COMUNICA RESCISION DE CONTRATO

Con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 47 Fracción I, y XV de la Ley Federal del Trabajo, comunico a Usted que con esta fecha se le rescinde su Contrato Individual de trabajo, a virtud de cual venía prestando sus servicios como empleada de este Instituto, por haber incurrido en más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón y sin causa justificada, al haber dejado de asistir a su trabajo los días laborales 31 de diciembre de 1988, así como 5, 7 y 12 de enero de 1989, hechos que quedaron plenamente comprobados durante la investigación administrativa practicada en cumplimiento a lo señalado por las Cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo laboral. ESTA RESCISION SURTE SUS EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU NOTIFICACION.

C O N C L U S I O N E S

1. La relación laboral se puede dar por terminada según, se vió por: mutuo consentimiento, es decir, cuando ambas partes estén de acuerdo en terminar con ella, por muerte de alguna de las partes, dejando bien claro que nunca, serán las mismas consecuencias con la muerte del patrón que con la del trabajador, pues en la primera la relación laboral continuará con los descendientes del patrón, mientras que en el segundo caso, el patrón no tendrá la obligación de contratar a los sucesores del trabajador si no lo desea.

2. Otra de las causas por las que se dá por terminada la relación de trabajo, es por el vencimiento del contrato o por el fin de la obra para lo que éste fue creado, la primera de las cuales para nuestra opinión es la causa más frecuente, por las que se termina la relación de trabajo.

3. Otra de las causas es la incapacidad del trabajador, por lógica a una persona, no es apta para realizar su trabajo, la relación debe terminar.

4. La estabilidad en el Trabajo, es un derecho a conservar dicho trabajo por el tiempo que se haya especificado, es una seguridad para el individuo y una estabilidad para su familia.

5. La estabilidad en el trabajo es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social; y está condicionada en todos los casos que sea posible económicamente la prolongación del trabajo.

6. Retiro.- Es un acto unilateral que siempre va emanar del trabajador y produce la ruptura de la relación laboral.

7. El despido puede ser justificado o injustificado, el primero igual a la rescisión, el segundo es una arbitrariedad del patrón.

8. La diferencia entre rescisión por despido y rescisión por retiro, es que el retiro es un acto unilateral y concensual que produce la ruptura de la relación laboral y que ésta emana siempre del trabajador.

La rescisión por despido es un acto que emana del patrón y que por ello se dé fin a la relación de trabajo, teniendo éste que dar aviso de rescisión al trabajador, enumerando o estableciendo la causa o las causas que dieron origen a esta ruptura, éste con el fin de que el trabajador, tenga la oportunidad de ejercer una de las dos acciones que le corresponden, ya sea el pago de la indemnización o de la reinstalación en su empleo, según lo que le sea mas conveniente.

9. Rescisión Civil, es cuando alguna de las partes contratantes incumplen con la obligación que se estipula en algún Contrato Civil.

Rescisión Laboral, es cuando tanto trabajador como patrón, dejan de dar cumplimiento a la relación laboral por alguna causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

10. La rescisión patronal o despido justificado, consiste en el aviso de la causa del despido.

11. Aviso, es la constancia que existe por escrito del despido donde deben expresarse las causas de la rescisión.

12. La parte final del artículo 47, implica una obligación jurídica, un deber expresamente impuesto al patrón y no una facultad potestativa de éste, o sea, no depende de su voluntad caprichosa el dar aviso por escrito.

13. El incumplimiento a que se refiere el artículo 47, consiste en que la falta de aviso ocasiona que el despido se considere injustificado.

14. La finalidad del aviso persiste en el artículo 47 es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, de modo que se fije la fecha del mismo y el trabajador prevenga la prescripción de su acción para demandar; y por otra, que el propio trabajador tenga conocimiento de la causal o causales que podrá aludir el patron para justificar dicho despido, lo cual le permitirá preparar su contradefensa: de modo de que si el patrón despide y no entrega la constancia se deja al trabajador en un indiscutible estado de indefensión, contrario a la naturaleza y fines del derecho Laboral y basado en un acto ilegal del patrón por las razones expuestas, lo que trae como consecuencia que no podrá éste alegar en su defensa ninguna causa justificada de despido, que dará como resultado que una vez comprobado el hecho de despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección de trabajador, esto como resultado práctico de las ideas expresadas a lo largo de la conclusión.

15. Los patrones eluden el cumplimiento de su deber de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido por las siguientes razones:

a) Para no poner en manos del trabajador el elemento más fehaciente, para acreditar el despido ante la autoridad laboral, preservando así la posibilidad de separar a los trabajadores justificadamente o injustificadamente y después, por conveniencias procesales, negar el despido y ofrecer la reinstalación, arrojando de esa manera la carga de la prueba del mismo sobre el trabajador.

b) Para estar en la posibilidad de alegar la prescripción de la acción hecha valer por el trabajador, alegando la fecha de despido que más acomode a sus intereses de acuerdo con el artículo 518 de la Ley Laboral.

c) Finalmente para evitar verse obligado a citar en el aviso de despido determinadas causales, que después resultarían difíciles de comprobar, dejando así abierta la posibilidad en el juicio de hacer valer las que se le antojan y aquellas respecto de las que haya podido reunir o inventar y por que no, hasta fabricar, elementos de prueba.

Lo que también implica evitar que al citar causales de despido en el aviso de escrito, se pierde posibilidad de hacer otras diversas en el proceso.

16. En relación con el artículo 47 de la Ley que es la médula de este trabajo podemos concluir que la Autoridad ha tratado de proteger siempre al más débil, y en este caso al trabajador, que por tener menores recursos, si no tuviera la protección de la Ley, sería el que saldría siempre perdiendo y es por ello que también se la ha dado la oportunidad de ser el que escoja si lo que desea es la reinstalación o el pago de la indemnización, según lo que para él sea más conveniente.

Por todo esto, se concluye que el artículo aquí mencionado, es de carácter enunciativo y no limitativo, pues puede así tanto el patrón, como el trabajador encontrar otra causa que sea tan fuerte y valedera como las anteriores y que la Autoridad no la haya establecido dentro de las ya estudiadas.

Se concluye que la Autoridad ha establecido todas estas causas, con el fin de que el patrón no pueda hacer en su empresa lo que quiera, con respecto a la remoción de los obreros que en ellas trabajan.