



001034

360
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
ADMIN. ESCOLAR

173
PLA

'97 MZO 12 AM 8 54

DEPTO. DE TÍTULOS
PROFESIONALES
Y CERTIFICACION

LICENCIATURA EN DERECHO

**"ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO
FRENTE A LAS FORMALIDADES
PARA SU AVISO"**

T E S I S
Que Para Obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a
JOSE HECTOR SIL CHAVEZ
A s e s o r d e T e s i s :
LIC. ANTONIO VALERA PATIÑO



Naucalpan, Estado de México

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO-
ENEP-ACATLAN Y A TODOS LOS PROFESORES QUE LA
COMPONEN Y EN ESPECIAL A MI ASESOR, COMO MUES-
TRA DE MI AGRADECIMIENTO POR HABER CONTRIBUIDO
CON MI ENSEANZA PROFESIONAL Y PRACTICA.

A MI MADRE :

CON TODO MI AMOR Y CARINO POR SER EL SER
QUE ME DIO LA VIDA, Y SEMBRÓ EN MI LA -
SEMILLA DEL DERECHO, SIENDO EL PRESENTE
TRABAJO EL PRIMERO DE SUS FRUTOS.

A MIS ABUELOS :

MARGARITO GARCIA RIVERA :
POR HABER SIDO PARTE EN LA
REALIZACION DE LA PRESENTE
TESIS, CON TODO EL CUMULO DE
SUS CONOCIMIENTOS QUE ME
TRANSMITIO Y POR HABER SIDO
COMO UN PADRE PARA MI.

MARIA DE LOS ANGELES ARIZMENDI :
POR HABERME DADO TODO SU AMOR
DESINTERESADAMENTE Y HABERME
GUIADO POR EL CAMINO DEL BIEN.

A MIS HERMANOS :

**QUIENES CONTRIBUYERON EN LA
FORMACION DE MI PROFESION
LES DEDICO EL PRESENTE.**

A MIS AMIGOS :

**CON LOS QUE HE COMPARTIDO GRANDES
MOMENTOS DE MI VIDA Y QUIENES ME
APOYARON PARA SALIR ADELANTE A LO
LARGO DE MI CARRERA, LES DEDICO
EL PRESENTE.**

C A P I T U L A D O

CAPITULO PRIMERO DE LAS RELACIONES LABORALES

	PÁG.
I.1 ACEPTACIÓN DE RELACIÓN LABORAL	1
I.2 MODALIDADES EN CUANTO A SU DURACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	5
I.3 SU MODIFICACIÓN	10
I.4 LA SUSPENSIÓN	12
I.5 LA INTERRUPCIÓN	15
I.6 ANÁLISIS DE LA TERMINACIÓN	16
APENDICE DE NOTAS	20

CAPITULO SEGUNDO DEL DESPIDO

II.1 DEFINICIÓN	22
II.2 MOTIVOS QUE LO GENERAN	27
II.3 CLASES Y CONSECUENCIAS	36
APENDICE DE NOTAS	44

CAPITULO TERCERO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES PARA EL AVISO DE DESPIDO

III.1 POR ESCRITO, LA FECHA DEL AVISO DE DESPIDO Y CAUSA QUE LO NOTIVARON	49
III.2 MODELOS DE NOTIFICACIÓN, PARA EL AVISO DE DESPIDO	51
III.3 FORMA, TIEMPO Y LUGAR DE NOTIFICACIÓN PARA EL AVISO DE DESPIDO	54
APENDICE DE NOTAS	58

CAPITULO CUARTO
DE LA NEGATIVIDAD DEL TRABAJADOR PARA RECIBIR
LA NOTIFICACION DE AVISO DE DESPIDO

IV.1 LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	61
IV.2 MODELOS DE NOTIFICACIÓN DE AVISO EMPLEADOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	62
IV.3 JURISPRUDENCIAS	68
CONCLUSIONES	86
BIBLIOGRAFIA	90

PÁG.

CAPITULO CUARTO
DE LA NEGATIVIDAD DEL TRABAJADOR PARA RECIBIR
LA NOTIFICACION DE AVISO DE DESPIDO

IV.1 LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	61
IV.2 MODELOS DE NOTIFICACIÓN DE AVISO EMPLEADOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	62
IV.3 JURISPRUDENCIAS	68
CONCLUSIONES	86
BIBLIOGRAFIA	90

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

VIVIMOS EN UN SISTEMA CAPITALISTA EN DONDE -
EXISTEN DOS CLASES BIEN DEFINIDAS: LA BURGUE
SÍA Y EL PROLETARIADO. LA BURGUESÍA ES LA DUE
ÑA DE LOS MEDIOS DE PRODUCCION Y POR LO TANTO,
LA CLASE SOCIAL QUE GOZA DE LOS BENEFICIOS DE
ESTE SISTEMA ECONÓMICO.

ESTA CLASE SURGE A FINES DE LA EDAD MEDIA, --
CUANDO SE DA LA TRANSICIÓN DEL FEUDALISMO AL
CAPITALISMO, YA QUE EN ESTE MOMENTO RESURGE
EL COMERCIO, Y LA RIQUEZA QUE ANTERIORMENTE
ERA LA TIERRA, Y EN CONSECUENCIA SE VE DES--
PLAZADA POR EL CAPITAL.

ESTA CLASE SOCIAL PREDOMINANTE, VA A TRATAR--
DE CAMBIAR LAS ANTIGUAS FORMAS DE VIDA POR -
VALORES CULTURALES QUE LE SIRVIERAN PARA GO--
ZAR PLENAMENTE DE SU DINERO, DE SUS NUEVOS -
INTERESES, DE SU NUEVO PENSAMIENTO.

ASIMISMO, CONJUNTAMENTE APARECE LA OTRA CLA--
SE SOCIAL: EL PROLETARIADO, QUE SÓLO TIENE -
SU FUERZA DE TRABAJO PARA PODÉRSELA VENDER -
AL BURGUÉS A UN PRECIO "JUSTO" MEDIANTE EL -

LLAMADO SALARIO.

PERO LO CIERTO ES QUE, ESTA CLASE SOCIAL NUNCA GOZÓ DE NINGÚN BENEFICIO, YA QUE - LOS BURGUESES, HCY EN DÍA LLAMADOS TAMBIÉN PATRONES O EMPRESARIOS, SIEMPRE HAN TRATADO DE EXPLCTARLOS CADA VEZ MÁS, PARA DE ESTA MANERA OBTENER MAYORES BENEFICIOS Y ENRIQUECERSE CADA VEZ MÁS.

PODEMOS VER COMO EL ESTADO PROTEGÍA CIENT POR CIENTO LOS INTERESES DE LOS EMPRESARIOS, MANIFESTÁNDOSE ESTO EN LAS MASACRES LLEVADAS A CABO EN LA PERSONA DE TRABAJADORES TAL Y COMO OCURRIÓ AQUI EN MÉXICO, EN CANANEA SONORA (1906), Y EN RÍO BLANCO VERACRUZ (1907).

CON ESTE TIPO DE MOVIMIENTOS, HUELGAS, -- ETC., EL ASALARIADO DABA A CONGCER SU MISERIA; POR LO QUE DEMANDABA EL TRATO JUSTO, MEJORES SALARIOS, CONDICIONES HIGIÉNICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, DE SEGURIDAD, ETC.

ES POR ELLO QUE AQUÍ EN MÉXICO FUE ALGO DE SUMA IMPORTANCIA CUANDO DE ACUERDO A LAS PROMESAS QUE HABÍA HECHO VENUSTIANO CARRANZA, EN SUS ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE EXPIDE VARIAS LEYES, ENTRE LAS CUALES SON LAS DE MÁS IMPORTANCIA:

- 1) LA DEL 25 DE DICIEMBRE DE 1914, ACERCA DEL MUNICIPIO LIBRE.
- 2) LA DEL 6 DE ENERO DE 1915 CON RESPECTO A LA CUESTIÓN AGRARIA.
- 3) LA DEL 29 DE ENERO PARA REGIR LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.

CON ESTO, CARRANZA ASUMIÓ EL PAPEL DE LEGISLADOR, DEBIDO A QUE COMPRENDIÓ QUE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1857 YA NO CORRESPONDÍA A LAS GRANDES NECESIDADES QUE FUERON GENERANDO EN EL PUEBLO MEXICANO DESPUÉS DE LA REVOLUCIÓN DE 1910, Y POR LO TANTO, SE NECESITABA UNA NUEVA CONSTITUCIÓN, DE ESTA MANERA CARRANZA CONVOCA A UN CONGRESO CONSTITUYENTE Y -

SE DA LA LEY ELECTORAL, QUE FIJABA LAS CONDICIONES REQUERIDAS PARA SER DIPUTADO.

ES DE VITAL IMPORTANCIA RESALTAR QUE FUE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917, POSIBLEMENTE LA PRIMERA CONSTITUCIÓN DEL MUNDO QUE ELEVABA A RANGO DE LEY LOS PRINCIPIOS QUE BENEFICIABAN Y VELABAN POR LOS INTERESES DE LAS CLASES TRABAJADORAS.

MÁS SIN EMBARGO, ES TRISTE EL VER QUE AÚN DESPUÉS DE VARIAS LUCHAS, AUNQUE EL OBRERO HA CONSEGUIDO YA MUCHOS BENEFICIOS TODAVÍA HOY EN DÍA, ALGUNOS PUNTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DESCONOCIDOS POR EL TRABAJADOR Y OMITIDOS POR EL PATRÓN DE ACUERDO A SUS INTERESES.

EN CONSECUENCIA EL PRESENTE TRABAJO ESTÁ ENCAMINADO A OFRECER POSIBLES SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS A QUE SE ENFRENTAN CONSTANTEMENTE QUIENES TIENEN RELACIÓN CON EL AVISO DE DESPIDO, EN VIRTUD

DE QUE NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO REGLA-
MENTA ESTA FIGURA DE UNA MANERA MUY ESCUE-
TA Y POR ELLO SURGE INNUMERABLES DUDAS Y-
OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN LLEVAR A LA PRÁCTI-
CA DE UNA MANERA MÁS ÁGIL Y SENCILLA.

CAPITULO PRIMERO

DE LAS RELACIONES LABORALES

- 1.1 Aceptación de relación laboral**
- 1.2 Modalidades en cuanto a su duración del
Contrato Individual de Trabajo**
- 1.3 Su modificación**
- 1.4 La suspensión**
- 1.5 La interrupción**
- 1.6 Análisis de la terminación**

CAPITULO PRIMERO DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1 ACEPTACION DE RELACIONES LABORALES

Primeramente se debe de entender qué es llamada relación de -
trabajo, y para ello, se debe citar el artículo 20 de la Ley Federal,
el cual dice lo siguiente:

SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO, CUAL
QUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, -
LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SU-
BORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PA-
GO DE UN SALARIO.

Para que se lleve a cabo esta relación de trabajo, es necesaria
la existencia de dos personas jurídicas:

- El Patrón y el Trabajador

Con respecto a este artículo, debo mencionar que en la actua-
lidad se han suscitado una serie de controversias, ya que algunos
maestros en la materia opinan que la relación de trabajo y el con-
trato de trabajo son substancialmente lo mismo, tal es la opinión -
del maestro Trueba Urbina cuando habla del Contrato; y la Rela-
ción de Trabajo dice:

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay -- ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto que una y otra producen los mismos efectos jurídicos".(1)

Sin embargo, otros autores como el maestro Miguel Bermúdez-Cisneros, defienden la posición de que son dos aspectos jurídicos diferentes tal y como lo plantea en su libro intitulado "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", en donde manifiesta lo siguiente:

"...Entiéndase por relación de trabajo, la que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; aunque al decir de algunos autores Trueba Urbina, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, y tal vez fue esta la opinión de los redactores de la Ley Federal del Trabajo a quienes a través del artículo 20 de la misma, de una manera confusa no distinguieron ambas acciones, al establecerse de manera común a ella y al contrato de trabajo, los mismos elementos de definición, como fueron el servicio personal subordinado y el pago de salarios..."(2)

Reforzando lo anteriormente citado, el maestro Baltasar Cavazos nos da una clara diferencia entre la relación de trabajo y el Contrato de Trabajo:

"...El Contrato de Trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a presentar el servicio. En consecuencia, podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral, y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal". (3)

De lo anteriormente establecido se puede concluir que la relación de trabajo es autónoma con respecto al contrato de trabajo, ya que, aún no habiendo un contrato de trabajo puede existir la relación de trabajo, aún también, se puede dar el caso de que aún -- existiendo el Contrato de Trabajo, todavía, no se lleva a cabo la relación de trabajo, hasta que el trabajador empiece a laborar en sus funciones.

También, al hablar de la relación de trabajo, hay quienes -- niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo entre empresarios y trabajadores, y de éstos se desprenden dos teorías:

La Contractualista y la Anticontractualista. A este respecto, el --- maestro Euquerio Guerrero nos dice:

"...La teoría contractualista sostiene que al iniciar cualquier - actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades. así sea el - caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo esté dirigido - a producir un efecto jurídico llamado contrato. por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona. el pa-- trón y éste convienen que se realice la labor material de que se -- trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligan jurídicamen -- te a los sujetos mencionados. de acuerdo con las leyes cige~~n~~tes y - aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de un con-- trato.

La teoría anticontractualista sostiene a partir de Lotmar en -- Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro - del campo pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refiere a las obligaciones -- que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón...".(4)

El maestro Euquerio Guerrero apoya la teoría contractualista. la que a mi parecer es la más conveniente, ya que surge el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, obligándose así mutuamente a cumplir con la relación de trabajo y los derechos y

y obligaciones que se desprenden de ella.

1.2 MODALIDADES EN CUANTO A LA DURACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Según el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo establece lo siguiente:

....CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACION, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO...

Habiéndose ya establecido la diferencia entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, sólo me resta concluir que para que realice el Contrato de Trabajo, es necesario que las dos personas -jurídicas (patrón y trabajador), las cuales van a iniciar una actividad laboral, estén de acuerdo en forma voluntaria en la realización de éste, obligándose mutuamente a respetar dicho contrato, con las obligaciones y derechos que de ello se derivan según la Ley.

- CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DE
TERMINADA.
- POR TIEMPO DETERMINADO.
- POR TIEMPO INDETERMINADO.

Contrato individual de trabajo por obra determinada. El artículo 36 de la Ley Federal de Trabajo nos dice, que el señalamiento - de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo - exija su naturaleza. Con respecto a esto, el maestro José Dávalos, manifiesta lo siguiente:

"...Este tipo de trabajo atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado produce la extinción de la relación laboral y no se entendefia como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en -- responsabilidad"(5)

En este tipo de trabajo existe cierta similitud con el Contrato de Tiempo Determinado, sólo que en éste, la materia de trabajo se termina totalmente y por lo tanto, en el momento que ya no subsiste la materia de trabajo, se da por terminada la relación la boral, estando plenamente consciente de esto el trabajador; y por lo tanto, no se le podrá exigir a la empresa que lo siga manteniend

do a su servicio.

Para ilustrar esta situación, podría señalar los siguientes ejemplos: el que un patrón contrata a varios albañiles para que le hagan una casa, y en el momento de terminar dicha obra o construcción, también termina la relación de trabajo. Otro ejemplo muy característico son los llamados trabajos de temporadas navideñas, cuando al funo o algunos centros comerciales solicita personal sólo y únicamente para trabajar durante esta temporada.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

Por lo regular, la Ley determina ciertas sanciones al patrón si es que éste despide al trabajador en forma injustificada, pero hay una excepción a la regla general y ésta la constituye precisamente la relación de trabajo por tiempo terminado, (un mes, seis meses, - un año, etc.), y que el vencimiento de este contrato terminará el - compromiso de ambos.

Esta situación se ve plasmada en el artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo que dice lo siguiente:

EL SENALAMIENTO DE UN TIEMPO DETERMINADO PUEDE UNICAMENTE ESTIPULARSE EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a pres-

tar.

2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.
3. En los demás casos previstos por la Ley.

El patrón debe de dejar bien establecido ante el trabajador. -- que es un trabajo por un tiempo determinado y que al término de éste, se acaban las obligaciones de ambos. de esta manera el patrón no incurre en ninguna responsabilidad y esto se ve apoyado inclusive en la Jurisprudencia:

"Como de acuerdo con el artículo 126, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, los contratos por obra determinada tienen fin cuando se han concluido la obra para cuya ejecución fueron celebrados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden condenar a un patrón al pago de salarios caídos por el tiempo que exceda a la duración de la obra objeto de este contrato. ya que la responsabilidad patronal, en caso de haber cumplido el contrato íntegramente manteniendo al trabajador en sus labores. no pudo exceder del pago de salario...si una Junta condena a pagar salarios caídos por tiempo mayor a la duración de la obra contratada. viola en perjuicio de la parte patronal la disposición legal citada". (6)

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

Este Contrato se ve contemplado en el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo. la cual dice:

LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER
PARA OBRAR O TIEMPO DETERMINADO O --
POR TIEMPO INDETERMINADO, LA FALTA DE
ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACION-
SERA POR TIEMPO INDETERMINADO.

Con respecto a lo anterior, ya habíamos expresado que sólo en los casos de tiempo y obra determinada, el patrón podrá prescindir de los servicios de un trabajador, sin responsabilidad para el patrón, ya que se había determinado con anterioridad el fin de la relación de trabajo.

Sin embargo, es diferente en el trabajo por tiempo indeterminado, ya que tomando en cuenta el derecho a la estabilidad en el empleo, el trabajador tiene derecho a conservar dicho empleo por todo el tiempo necesario.

Así pues, el Contrato indeterminado puede ser disuelto únicamente por una causa grave que lo origine, por ejemplo cuando el trabajador incurra en una falta grave establecida en el artículo 47-

de la Ley Federal de Trabajo.

1.3 SU MODIFICACION.

La modificación, como su nombre lo indica, quiere decir, introducir ciertos cambios en el Contrato de Trabajo debido a cambios - ocurridos también en la relación de trabajo. En cuanto a esta situación, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CUANDO EL SALARIO NO SEA REMUNERADOR. O SEA. EXCESIVA LA JORNADA DE TRABAJO O CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS ECONOMICAS QUE LA JUSTIFIQUEN.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice al respecto:

"El artículo 57 únicamente abre la posibilidad para que el trabajador solicite la fijación de un salario remunerador o la reducción de la jornada, y de parte del patrón, para que pida la modificación

del salario o de la jornada...las modificaciones impuestas por parte a las condiciones de trabajo adquieren pleno carácter obligatorio segun las reglas del pacto Sunt Servanda Como consecuencia de lo dicho cualquier modificacion subsiguiente tiene que ser objeto de otro mecanismo de autocomposición. Si la modificación se impone por la Junta a través del proceso, las partes quedan obligadas en términos del fallo, ya no por propia voluntad, sino atendiendo al principio de caso juzgado.(7)

Por lo cual, es importante que exista una modificación en el -- Contrato de Trabajo Individual, si a esto se antepone también un -- cambio en la relación de trabajo, sobre todo en el aspecto económico, ya que por ejemplo cuando un trabajador se especializa en determinada actividad, en ese momento podemos decir que éste ya no es un obrero general, sino que ya tiene cierta especialidad y es justo que el patrón tratando de estimular esto, le de una mejor remuneración económica, ya que el mismo patrón sale beneficiado en virtud de que mientras más se supere el trabajador, rendirá más en el trabajo.

Otro ejemplo sería un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe de estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de traba

jo realizado.

Ahora bien, tambien existe dicha modificacion en forma colectiva, la cual se lleva a cabo mediante los sindicatos establecidos en las diferentes empresas, lo cual tambien se ve apoyado en el articulo 426 de la Ley Federal del Trabajo que dice lo siguiente:

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O DOS PATRONES PODRAN SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS O EN LOS CONTRATOS DE LEY.

Normalmente, cuando los sindicatos solicitan modificaciones salariales, es debido al aumento del costo de la vida, requiriéndose así un beneficio que mejore las condiciones del trabajador y de su familia.

1.4 LA SUSPENSION.

De acuerdo al articulo 42 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la suspension de los efectos de las relaciones de trabajo.

se nos indica lo siguiente:

SON CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL DE LAS OBLIGACIONES DE PRESTAR EL SERVICIO Y PAGAR EL SALARIO. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR Y EL PATRON.

- I. LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.
- II. LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIESGO DE TRABAJO.
- III. LA PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA. SI EL TRABAJADOR OBRO EN DEFENSA DE LA PERSONA O DE LOS INTERESES DEL PATRON, TENDRA ESTA OBLIGACION DE PAGAR LOS SALARIOS QUE HUBIESE DEJADO DE PERCIBIR AQUEL.
- IV. EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE LOS CARGOS MENCIONADOS.

NADOS EN EL ARTICULO QUINTO DE LA CONSTITUCION; Y DE LAS OBLIGACIONES CONSIGNADAS EN EL ARTICULO 31 FRACCIONES TERCERA DE LA MISMA -- CONSTITUCION.

VI. LA DESIGNACION DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTES ANTE -- LOS ORGANISMOS ESTATALES. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. COMI-- SIONES NACIONALES Y REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS. COMISION NA-- CIONAL PARA LA PARTICIPACION DE -- LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDA-- DES DE LAS EMPRESAS Y OTROS SEME-- JANTES.

VII. LA FALTA DE LOS DOCUMENTOS QUE -- EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMENTOS, NE CESARIOS PARA LA PRESTACION DEL -- SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL-- TRABAJADOR.

El maestro Roberto Muñoz Ramón, en su libro intitulado Derecho del Trabajo, nos hace el siguiente comentario:

"La suspensión en razón de su propia naturaleza, es temporal. no se puede concebir jurídicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo. porque en este supuesto se trataría de una disolución...Suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de alguno de los derechos y deberes que lo integran".(8)

1.5 LA INTERRUPCION.

El Lic. Manuel Alonso García con respecto a la interrupción. -- nos manifiesta lo siguiente en su libro intitulado Curso del Derecho del Trabajo:

"La interpretación de la jornada laboral supone una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de una de aquellos y la siguiente: Rompen la continuidad periódica de la prestación. Sin embargo, no puede confundirse con la suspensión. En tanto la interrupción únicamente determina la anulación de la prestación de trabajo durante el tiempo que la misma dura, la suspensión lleva consigo la carencia de efectos de la relación. Las interrupciones implican la total continuidad de los efectos, que permanecen durante el tiempo de interrupción en toda su integridad, lo único que cesa ya con previa concención o precepto que determina la transitoriedad de

la situación, es la ejecución. la prestación del servicio cuya interrupción alcanza solamente el período o transcurso del tiempo comprendido entre jornada y jornada, para volver a reanudarse de nuevo, cesadas las causas determinantes de la interrupción periódica del trabajo, que se traduce en la no prestación de los servicios durante un día a la semana". (9)

Por lo tanto, en lo que se refiere a la interrupción, es la cesación temporal de las obligaciones del trabajador, pero no de las obligaciones del patrón con respecto al trabajador, ya que aunque el trabajador cese sus relaciones de trabajo en forma temporal: por ejemplo, en los días de descanso obligatorio, días festivos, vacaciones, etc., el patrón tendrá la obligación de pagarle su salario.

1.6 ANALISIS DE LA TERMINACION.

En cuanto a la terminación de la relación de trabajo, el maestro Mario de la Cueva manifiesta lo siguiente:

"Terminación es la disolución de la relación de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación". (10)

Para especificar esta situación, el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, nos enumera las causas por las cuales se llega a dar -- este caso y son los siguientes:

- I. EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.
- II. LA MUERTE DEL TRABAJADOR.
- III. LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36, 37 y 38.
- IV. LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL DEL TRABAJADOR O INHABILIDAD MANIFIESTA. QUE IMPOSIBILITE LA PRESTACION DEL TRABAJO.
- V. LOS CASOS A LOS QUE SE REFIERE EL ARTICULO 434.

De lo anterior, podemos derivar que en la terminación de relación de trabajo, concurren varios factores ajenos tanto a patrones como a trabajadores que dan como por ejemplo lo establecido en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo en donde el patrón ya no puede seguir manteniendo a sus trabajadores en sus puestos, -- pues ya la mina carece de minerales, por ello, sería absurdo tener

trabajadores sin tener maquinaria ni materias primas.

Lo anteriormente expuesto corresponde a la legislación vigente, pero también es importante el manifestar lo que era la rescisión en - el Derecho Civil antiguamente; y para ello citaré lo establecido por - el maestro Bermúdez Cisneros:

"...Para una mejor comprensión de los avances logrados por el Derecho de Trabajo, en la regulación de la terminación de los contratos de trabajo citaré que hace algunos años, cuando el contrato de trabajo era aún regulado por los marcos tradicionales del Derecho Civil, la terminación de contrato no creaba obligación alguna para las partes, por lo tanto los trabajadores...por lo tanto, en el Derecho Civil, tomando en cuenta seguramente la insolvencia de alguna de las partes establecía que cualquiera podía poner fin al contrato - sin reparar los daños que pudieran causar..."(11)

De acuerdo a lo anterior, se puede observar, que antiguamente, el Derecho Civil era el que manejaba las situaciones de Terminación de Contrato, a lo cual se le llama rescisión, y que sigue poniéndose en práctica en la actualidad dicho vocablo, aunque algunos autores manifiestan su descontento dentro del Derecho Laboral, ya que en este se debe de manejar las palabras Despido y Retiro, tal y como -

se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Tal como nos lo hace notar el maestro Trueba Urbina en su libro titulado "Nuevo Derecho del Trabajo".

A P E N D I C E D E N O T A S

- (1) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Ed. Porrúa, S.A. Sexta Edición. México, D.F. 1981. pág. 278.
- (2) Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN EL DERECHO - DEL TRABAJO". Cárdenas Editor y Dist. Primera Edición. 1978. México, D.F. pág. 62.
- (3) Cabazos Flores, Baltasar. "CAUSALES DE DESPIDO" Edit. Trillas. Segunda Edición. México, D. F. 1983. pág. 22.
- (4) Guerrero, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". - Edit. Porrúa. Décima cuarta Edición. México, D.F. 1984. pág. 30.
- (5) Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJADOR" Edit. Porrúa Tomo I. Tercera Edición. México, D. F. pág. 118.
- (6) Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA". Cárdenas. Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México, D.F. 1975. pág. 94.
- (7) Ramírez Fonseca, Francisco. "SUSPENSION, MODIFICACION Y - TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO". Editorial México, D.F. pág. 39-40.
- (8) Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición, México, D. F. 1976. pág. 304.
- (9) Alonso García, Manuel. "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO" Segunda Edición. México, D.F. 1967. pág. 453.
- (10) De la Cueva, Mario. "DERECHO DEL TRABAJO" Editorial Porrúa. México, D.F. 1938. pág. 238

- (11) Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN DERECHO DEL TRABAJO". Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Edición -- 1978. México, D. F. pág. 220.

CAPITULO SEGUNDO

DEL DESPIDO

II.1 Definición

II.2 Motivos que lo generan

II.3 Clases y Consecuencias

CAPITULO SEGUNDO DEL DESPIDO

II.1 DEFINICION.

A manera de introducción, podemos decir que el despido tiene sus antecedentes desde la Constitución de 1917, en donde en el artículo 123 en su fracción XXII, ya nos habla del Despido y Retiro.

Los maestros Alberto Trueba Urbina y Baltazar Cabazos, hablan acerca de la Teoría de la Estabilidad, el maestro Cabazos manifiesta lo siguiente:

"En México, se pensó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro de la Cueva, inició un movimiento social tendiente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleo... Por otra parte, decían los obreros: no pedimos nada contra la justicia, si damos causa justa de despido, que se prescindiera de nosotros pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir..."⁽¹⁾

Esto se dio debido a que los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues a lo largo de la historia y antes del nacimiento del Derecho del Trabajo y del artículo 123 constitucional de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no-

sólo disponfan de ellos a su antojo como mercancía, sino que podfan con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias.

Al nacer el Derecho del Trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo en función de su universalización, los trabajadores-mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que diera motivo de despido.

Este gran logro de los trabajadores en México se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad del empleo en la empresa, toda vez que sólo podfan ser despedidos- los trabajadores con causa justa.

En las sociedades antiguas, el trabajo se consideraba como una simple obligación de los esclavos, pero en las sociedades modernas - se ha rectificado este error y se ha considerado al trabajo como un derecho de los hombres libres.

El hombre tiene la necesidad de conservarse, de perfeccionarse y de tener bienestar para su familia, y esta necesidad sólo se puede cumplir por medio del trabajo. Por lo tanto, nadie puede impedir a -

otro que trabaje ni obligarle a que lo haga en forma gratuita o con restricción de tipo económico o moral.

Cabe decir, que nuestro país fue el primero en elevar a rango de Ley los principios que favorecen los intereses de las clases trabajadoras, ya que la Constitución de 1917, en el artículo 123 en su -- fracción XXII protege al trabajador, ya que esto no podrá ser despedido de su trabajo, sino por una causa justificada.

Es necesario hacer hincapié en esta situación, y que los legisladores se den cuenta de que todavía en la actualidad hay trabajadores que son despedidos en forma injustificada, pero como muchas -- veces no conocen sus derechos, no los hacen valer ante una autoridad competente y esto origina la desestabilidad del empleo y por -- ello, se cometen muchas injusticias.

La palabra "despido" según el maestro Mario de la Cueva significa "...aquél acto, por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equiparan a despido las circunstancias de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite al derecho que le otorga su contrato para desempeñar el --

trabajo, si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir el despido".(2)

De igual manera, el maestro Nestor de Buen manifiesta lo siguiente con respecto al despido.

"...El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.(3)

Otra importante opinión es la de el maestro Alberto Trueba Urbina, quien manifiesta lo siguiente:

"...La falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en las relaciones laborales, originan lo que en técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral".(4)

Por último, para el Lic. Rubén Delgado Moysa, da su punto de vista con respecto al despido, aunque cabe señalar que él maneja dicho concepto con la palabra rescisión:

"...Jurídicamente hablando, el término rescisión equivale a que de las dos partes que en el Derecho del Trabajo intervienen para la conformación del Contrato Laboral, una de ellas da por terminado el Contrato de Trabajo, siendo ésta terminación solicitada o llevada a cabo por las partes, a la que la ley le da el nombre de rescisión.

En otras palabras, la terminación de los contratos laborales, se lleva a efecto exclusivamente por una de dichas partes. Así tenemos que la rescisión de los contratos de trabajo puede ser solicitada, -- bien por el patrón o bien por el trabajador, cada quien, como se ha dicha por su lado"⁽⁵⁾

Así pues, basándome en los conceptos anteriormente expuestos, para mí, el despido es el acto por el cual el patrón da por terminada una relación laboral en forma unilateral, ya sea por causa justificada o injustificada.

Por lo tanto, en esta situación, el trabajador quedará fuera de las relaciones de producción y tendrá que pugnar ante las autoridades correspondientes para que el patrón se vea obligado a presentar pruebas de el por qué el trabajador fue despedido, y si el patrón - no demuestra el despido, tendrá que indemnizar al trabajador o rescindirlo a elección de éste.

II.2 MOTIVOS QUE LO GENERAN.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. previene que son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón las siguientes:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados - falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, o aptitudes o facultades que carezca, esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

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

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ello se altera la disci--

plina del lugar en que se desempeña el trabajo.

- IV. Cometer el trabajador, fuera de 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 que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo.

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas en asistencia en su período de 30 días sin permiso del patrón y sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades
- XIII Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista --prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá de poner en conocimiento del patrón el hecho y presentar la prescripción por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador -

una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

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

Abocándome a la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal -- del Trabajo, suele suceder que algunos empresarios hacen caso omiso con respecto a que después de 30 días de que el trabajador está laborando en su empresa ya no se les puede rescindir el contrato -- aunque el trabajador en último caso, haya falsificado algún documento de los varios que se le haya pedido para ingresar a dicho trabajo. Como en algunas ocasiones el trabajador no está bien orientado, se retirara de la empresa sin presentar juicio alguno, trayendo esto como consecuencia el beneficio hacia el patrón.

Con respecto a la fracción II, debo aclarar primeramente el significado de la palabra "probidad", la cual significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y nohradez en el obrar. Esto quiere decir que el trabajador debe de tener una conducta intachable en su -- trabajo, debe de ser honrado, honesto y desempeñar su trabajo con eficiencia.

Con respecto a la fracción III de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, estoy de acuerdo, ya que si algún trabajador altera la disciplina dentro del centro del trabajo, puede provocar algún accidente en él mismo, lo cual podría acarrear un problema grave en la empresa.

Con respecto a la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, también estoy de acuerdo, ya que una cosa es la relación del trabajo dentro de la empresa, y otra son los aspectos personales en contra de cualquier personal directivo o administrativo. Y por lo tanto, el trabajador debe de respetar a dichas personas para que así mismo, él sea respetado.

Con respecto a la fracción V de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, también estoy de acuerdo en que debe de despedir al trabajador cuando éste destruye intencionalmente ciertos materiales de la empresa, ya que el material es importado y tarda mucho tiempo en llegar, lo cual da como consecuencia la disminución de productividad en la empresa. En lo personal, cuando estuve trabajando en una empresa como Jefe de Personal, me di cuenta de los destrozos que en varias ocasiones cometían los trabajadores escudándose en la oscuridad, tratando de dañar a la empresa, tal vez alguna sanción que se les hubiere impuesto.

Con respecto a la fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, - en su artículo 47, si un trabajador por descuido o por negligencia perjudica algún material de la empresa, no necesariamente se le de be de despedir inmediatamente, sino, que se le debe de dar una - oportunidad sobre todo si este trabajador es una persona cumplida dentro del trabajo y ya con cierta antigüedad en él. Pero si vuelve a rescindir en lo mismo, entonces sí amerita el despido.

Por lo que hace a la fracción VII de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, el hecho de que algún trabajador comprometa al establecimiento o a las personas que se encuentran en él, por su falta de responsabilidad o imprudencia, acarrea accidentes irre mediables o hasta la muerte a terceras personas. y aún de él mismo. con lo cual el patrón se ve obligado a pagarles indemnización por dicho accidente. tanto a él como a las personas perjudicadas, - dando como consecuencia que el patrón haga gastos no previstos y además tener problemas legales. Esto se indica en la jurisprudencia mexicana de 1917 a 1971:

"...El patrono está obligado a indemnizar al obrero por los - accidentes de trabajo que sufra, aún cuando obre con descuido, - de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo, el - cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos profesionales, porque el trabajador

explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos de su ocupación, porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia o torpeza de ésta, siempre que no haya premeditación de su parte... apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala. pág. 23...⁽⁶⁾

Con lo referente a la fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, puedo enunciar como un acto inmoral el siguiente: Que un trabajador esté haciendo el acto sexual con alguna trabajadora dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, --siendo sorprendidos por el patrón. Tomando en cuenta las circunstancias, esto se considera un acto inmoral y por ello, el patrón tendrá todo el derecho de rescindir el contrato de trabajo a dichos --trabajadores.

Claro que esto en realidad es muy relativo, ya que existen pocos casos llevados a juicio y algunos patrones únicamente sancionan a los trabajadoras.

Al analizar la fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, me parece cierto punto especulativa, ya que para que --se de la rescisión de contrato a un trabajador por revelar secretos-- de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, el p

trón tendría que probar ante un juicio que el trabajador con dolo sa
có documentos de la empresa para lucrar con ellos. siendo una pérdi
da para la empresa.

En lo correspondiente a la fracción X de la Ley Federal del Traba
bajo. en su artículo 47. estoy de acuerdo en que se le rescinda el -
contrato a cualquier trabajador que acumule más de tres faltas en un
término de 30 días. pues es clara la irresponsabilidad de dicho trabaja
dador y por lo tanto. no le conviene a la empresa.

Por otro lado. si este trabajador acredita ante la empresa su im
posibilidad para ir a trabajar debido a razones diversas. tales como-
enfermedad. algún problema judicial. etc., entonces no se hace ---
acreditor al despido por parte de la empresa. Lo anteriormente ex--
puesto lo fundamento en la siguiente cita:

"Para que las faltas al trabajo en que incurre un trabajador no
den lugar al despido. debe de dar aviso al patrón de la causa de --
las mismas y acreditar. cuando vuelva al trabajo. que efectivamen-
te se vio imposibilitado para laborar. pues de no hacerlo. la rescii-
sión que del contrato de trabajo haga el patrón. será justificada. -
Así pues. carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales -
falta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente". --
Apéndice de Jurisprudencia de 1917 del Seminario Judicial de la Fe

deración. Quinta Parte. Cuarta Sala. pág. 85"(7)

Por cuanto hace a la fracción XI de la Ley del Trabajo en su artículo 47, el trabajador debe de desempeñar el trabajo para el cual fue contratado, pero a veces el patrón le ordena al trabajador que haga ciertos arreglos a su maquinaria para cambiar, disminuir o aumentar la producción y el trabajador hace caso omiso de estos requerimientos ocasionando con esto pérdidas o daños en la empresa, dando como consecuencia el despido de dicho trabajador.

Por lo que se refiere a la fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, en algunas ocasiones aunque la empresa dote de equipos de seguridad a sus trabajadores, éstos, ya sea por olvido, por falta de costumbre o irresponsabilidad, no utilizan dichos equipos, quedando expuestos a un accidente, acarreado es to a la empresa problemas legales y económicos. Y por lo tanto, si da lugar al despido.

Por lo que respecta a la fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción 47, el hecho de que el trabajador entre al centro de trabajo en estado de embriaguez o drogado, puede ser perjudicial no sólo para él mismo, sino también para sus compañeros, ya que puede provocar un accidente, del cual tiene que afron tar las consecuencias al patrón. Ante esta actitud de irresponsabi-

U

lidad por parte del trabajador, es necesario su despido, ya que en lugar de ser un trabajador valioso y responsable, sólo causa problemas a la empresa.

Por lo que respecta a la fracción XIV de la Ley Federal del -- trabajo, en esta situación es necesario del despido, ya que si el -- trabajador se ve impedido a trabajar debido a una condena de va-- rios años, es imposible que la empresa esté dejando vacante el pueg to que el trabajador no puede cubrir, pues esto iría en contra de - sus intereses.

Con lo que respecta a la fracción XV, en sus dos últimos pá-- rrafos en su artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, correspon-- diente a que el patrón deberá de darles por escrito al trabajador - la fecha y la causa de la rescisión de contrato, se explicará en for ma más detallada en capítulos posteriores.

II.3 CLASES Y CONSECUENCIAS.

A) DESPIDO JUSTIFICADO.

En el tema anterior ya se explicó en qué consiste el despido, así como los motivos en que incurran tanto el trabajador como el -

patrón para que se efectúe el despido justificado sin responsabilidad para el patrón y el retiro justificado sin responsabilidad para el trabajador.

En este capítulo, trataré de establecer qué se considera como -- despido Justificado según la Ley Federal del Trabajo, así como qué -- se considera despido injustificado dentro de la Ley antes citada.

Antes de seguir adelante, debo aclarar que el utilizar la palabra rescisión o despido, estoy hablando de lo mismo, ya que en la misma Ley Federal del Trabajo se indica que actualmente algunos autores consideran inadecuada la palabra rescisión, cambiándola por -- las palabras despido o retiro al referirse a los dos tipos de rescisión en sus artículos 47 y 51.

Despido Justificado: Según la Ley Federal del Trabajo, se considera aquel hecho por el cual el patrón rescinde el contrato al --- trabajador, basándose en las causas enunciadas en el artículo 47. Ahora, basándonos también en el maestro José Dávalos con respecto a esto, nos manifiesta lo siguiente:

"...El despido justificado es el resultado de la realización por parte del trabajador de una conducta grave establecida en la ley -- como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad -- para el patrón..."(8)

Aunque esta situación ya fue tratada en el capítulo II, inciso - "D", al explicar los motivos del despido, debo de dejar aclarado que si el trabajador comete alguna falta grave dentro de la empresa tales como: falta de probidad, actos violentos, amagos, injurias, perjuicios materiales, (en maquinaria, herramientas, etc.), irresponsabilidad que ponga en peligro la vida de compañeros, desobediencia, entrar a la empresa o centro de trabajo en estado de embriaguez o drogado, ser sentenciado a varios años de prisión, etc., definitivamente sí se hace merecedor el trabajador a la rescisión de su contrato, ya que en realidad la empresa no necesita trabajadores que en lugar de producir y trabajar, sólo crean problemas.

Por otro lado, también se llega a dar la rescisión del trabajador, esto en cuanto a la separación del trabajo hecha por el mismo trabajador, lo cual se justificará apoyándose en alguna de las causas expresadas en el artículo 51, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se de dicha rescisión.

Con respecto a la procedibilidad y consecuencias del Despido Justificado, o sea, cuando el patrón le rescinde el contrato al trabajador por una causa enunciada en el artículo 47, en cualquiera de sus XV fracciones, y demuestra ante la autoridad competente que el trabajador incurrió en una falta grave, entonces sí, la relación laboral concluirá definitivamente. Por otro lado, si el trabajador demues

tra que lo despidieron en forma injustificada, la autoridad puede ordenar su reinstalación, o bien, su liquidación Constitucional.

Ahora, basándome en los artículos 79, 87 y 162 fracción II de la Ley del Trabajo, si el trabajador es despedido, la empresa debe pagarle vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional, por los días trabajados y su prima de antigüedad.

B) DESPIDO INJUSTIFICADO.

Con respecto al despido injustificado, según el apéndice de Jurisprudencia de la Federación de 1917, a 1965 del semanario judicial de la Federación. Quinta parte. Cuarta Sala. pág. 68, nos dice:

"Despido Injustificado. Basta con que el patrón no impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a suministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese -- procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente".⁽⁹⁾

En estos casos, el trabajador que ha sido despedido e impedi-

do a desarrollar su trabajo, en forma injustificada por parte de la - empresa o patrón, según el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, tiene dos meses para demandar a la empresa, a partir del día si guiente a la fecha de la separación, ya que si no lo hace en el tiem po designado, perderá su derecho para poder demandar a la empresa o patrón.

En este momento hay una presunción de la existencia del despi do, ya que no es lógico pensar, que algún trabajador que ha abandonado el trabajo reclame al patrón sus derechos, esta situación se debe de ventilar ante un tribunal laboral, en donde el patrón le cor rresponda la carga de la prueba debiendo de demostrar la causa del despido.

También existen algunos casos en donde algunos patrones para despedir a los trabajadores sin darles las prestaciones que marca la ley, buscan cualquier pretexto, como ejemplo de esto sería: el que un trabajador firma contratos periódicamente por 28 días, y cuando a la empresa ya no le conviene dicho trabajador, le suspende su -- contrato, aún cuando este trabajador tenga más de un año de prestar sus servicios a la empresa. El ejemplo antes citado, lo baso en - mis experiencias en diferentes empresas en donde he prestado mis - servicios.

C) CONSECUENCIAS Y ASPECTOS JURIDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

El trabajador que ha sido despedido en forma injustificada por algún patrón o empresario, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A SU ELECCION, -- QUE SE LE REINSTALE EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA, O QUE SE LE INDEMNICE CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO COM--- PRUEBA EL PATRON LA CAUSA DE LA RESCISION, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO, - ADEMAS, CUALQUIERA QUE HUBIESE SIDO LA ACCION INTENTADA, A QUE SE LE PAGUEN - LOS SALARIOS CAIDOS O VENCIDOS DESDE - LA FECHA DE DESPIDO HASTA QUE SE CUMPLIMENTE EL LAUDO.

Con lo establecido anteriormente, queda por sentado que el -- trabajador tiene dos opciones.

a) Su reinstalación en el trabajo que desempeña.

b) Que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Con respecto a la reinstalación del trabajador en su puesto, sue le suceder en algunas ocasiones, que el patrón no lo quiere reinstalar, y por lo tanto, se tiene que remitir a lo establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dice lo siguiente:

EL PATRON QUEDARA EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES QUE SE DETERMINAN EN EL ARTICULO 50...

Esto a veces va en contra de los intereses del trabajador, ya que en ocasiones, el trabajador prefiere seguir laborando en la empresa debido a sus prestaciones, sueldo, etc., ya que otras empresas tal vez no tengan las mismas prestaciones.

Sin embargo, considero en lo personal que es preferible su liquidación, ya que algunas empresas tratan de aburrir al trabajador para que éste renuncie. Trato de basar esta situación en el comentario del maestro Baltazar Cavazos Flores de la siguiente manera:

"...Pues bien, puede suceder que un patrón a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, senta do y sin laborar, a pesar de pagarle su salario que deja de ser tal

por no existir la contraprestación..."(10)

Ahora, con respecto a la indemnización, cuando el trabajador - demuestra el despido injustificado, tiene derecho a que la empresa - lo indemnice según los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a tres meses de salario, más veinte días por año de servicios prestados, más salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones; independientemente de la prima de antigüedad que establece el artículo 162 de la misma ley, así mismo, como el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

A P E N D I C E D E N O T A S

- (1) Cavazos Flores, Baltazar. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". Editorial Trillas. 19 Edición. México, D.F. 1986. pág. 139.
- (2) De la Cueva Mario. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I. Editorial Porrúa. México, D. F. 1938. pág. 157.
- (3) De Buen L. Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa. Tercera Edición. México, D. F. 1938. pág. 78.
- (4) Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". - Editorial Porrúa, Sexta Edición. México, D. F. 1980. pág. 301.
- (5) Delgado Moya, Rubén. "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Colección Jurídica. México, D. F. pág. 95.
- (6) Castro Zavaleta, S. y Muñoz Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1991". Cárdenas Editor y Distribuidor. - México, D. F. 1975. pág. 8.
- (7) Castro Zavaleta D. y Muñoz, Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971". Cárdenas Edit. y Distribuidor. México, D. F. 1975. pág. 173.
- (8) Dávalos, José "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo I. Editorial Porrúa, México, D. F. 1985. pág. 145.
- (9) Castro Zavala, S. Ob. Cit. pág. 136.
- (10) Cavazos Flores, Baltazar. Ob. Cit. pág. 140.

CAPITULO TERCERC

**DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES PARA EL
AVISO DE DESPIDO**

**III.1 Por escrito, la fecha del aviso de despido
y causa que lo motivaron**

**III.2 Modelos de notificación, para el aviso de
despido**

**III.3 Forma, tiempo y lugar de notificación para
el aviso de despido**

CAPITULO TERCERO

DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES PARA EL AVISO DE DESPIDO.

Las personas facultadas para efectuar los avisos de despido, de
ben tener en cuenta los elementos indispensables que a continuación
expongo:

a) Tener presente a la persona que se va a despedir, esto quie
re decir que en muchas ocasiones por las circunstancias que acarrea
el despido el patrón se encuentra irritado o molesto y despide en el
acto al trabajador, cosa que no debe hacer, toda vez que no tiene -
el escrito de aviso de rescisión por lo que debe antes de manifestar
le cualquier cosa al trabajador, tenerlo ya elaborado, y después ha
cerle saber lo que sea pertinente, y evitar problemas posteriores.

b) Tener las pruebas indispensables por las cuales va a ser --
despedido el trabajador, ya que es un problema muy grave si no se
llegasen a tener, una vez entregado al trabajador el aviso de rescisión
y no se tienen las pruebas necesarias, con ese documento el -
trabajador manifestará que fue despedido injustificadamente.

c) Hay que tomar en cuenta que el patrón tiene un mes para -
despedir a los trabajadores y que corre a partir del día siguiente a
la fecha en que: 1.- Se tenga conocimiento de las causas de separaci

ción o de la falta; 2.- Desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador;
3.- Desde la fecha en que la deuda sea exigible.

Es importante antes de despedir al trabajador tomar en cuenta el mes que otorga la Ley Federal del Trabajo en el artículo 517 --- fracción I, ya que en ese término podemos buscar las pruebas necesarias para dar el aviso de despido al trabajador.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en su -- parte final:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en el caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de -- los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domi-- cilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabaja-- dor. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado". (1)

Nos encontramos frente a una norma jurídica que impone un -- deber al patrón, sujeto obligado que debe realizar la conducta or-- denada por el precepto.

Al igual se trata de una norma jurídica bilateral frente al jurdicamento obligado encontramos siempre a otro sujeto facultado para reclamarle la observancia de lo prescrito.

Asimismo esta norma es heterónoma ya que su origen no está en el albedrfo de los particulares, sino en la voluntad de legislador. La obligatoriedad de las normas de derecho subsiste aun cuando los destinatarios no lo reconozcan. Ello implica que la disposición final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sea taxativa, porque obliga en todo caso independientemente de la voluntad del patrón.

La naturaleza propia del Derecho del Trabajo hace resaltar en sus normas el sentido proteccionista y reivindicador de la misma en favor de la clase trabajadora.

Así surge el carácter irrenunciable e imperativo de las normas laborales; irrenunciables, por lo que se refiere a los beneficios que otorgan a los trabajadores, es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador. Imperativas, porque no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios su observancia, deben ser obedecidas inexorablemente.

No depende de la voluntad caprichosa del patrón el dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido, pues no se trata de una facultad potestativa, sino de un deber, de una obligación impuesta expresamente por la Ley Federal del Trabajo al patrón, lo que necesariamente implica que el incumplimiento -- por parte de éste se traduzca en una grave omisión, que refleja un serio desacato a una norma jurídica, que por las características que reviste, debe ser sancionado, de manera que el patrón resienta severamente las consecuencias de su ilegal abstención.

Pueden ser diversas razones por las cuales el legislador haya omitido señalar la sanción aplicable o la responsabilidad concreta en que incurriría el patrón que incumpliese la obligación que veníamos comentando.

Lo cierto es que no lo hizo y ello ha traído consecuencias en la vida del derecho del trabajo, pues es bien sabido de cualquier litigante que en la práctica la falta del aviso de despido no produce consecuencia alguna, ya que se niega el despido y se ofrece el trabajo. Simple y sencillamente no pasa nada, o sea, no afecta de ninguna forma el trámite y desarrollo normal del proceso laboral relativo, en que las juntas de Conciliación y Arbitraje se concentran a resolver sobre lo justificado o injustificado del despido,

eludiendo de esa manera comprometerse en tal delicado como compli
cado problema.

Como ya lo comentaba, el problema de que el patrón no dé el
aviso de despido es que no sabe cómo hacerlo y no se lo da al tra-
bajador, es preferible definitivamente que el patrón se abstenga -
de dárselo al trabajador dicho aviso, si carece de elementos nece-
sarios en el escrito que lo comprometa en un momento dado a no -
cumplir con los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo.

III.1 POR ESCRITO. FECHA DEL AVISO DE DESPIDO Y CAUSA S QUE LO MOTIVARON.

Como dice el Maestro Baltazar Cavazos: "que considera anti-
jurídico este criterio, ya que los despidos serán justificaddos o -
injustificados intrínsecamente independientemente del aviso de no-
tificación"⁽²⁾ sin embargo debe de darse por escrito dirigido al -
trabajador y en hojas de la empresa debidamente firmada por el -
representante legal de la misma con facultades otorgadas por el -
Consejo de Administración o en su caso por el Administrador Uni
co para su validez, ya que suele suceder que la persona que de
pide al trabajador no tiene facultades para hacer dicho despido.

Ignacio Ramirez Fonseca comenta que "por lo que se refiere - al aviso del despido es necesario afirmar que dicho aviso debe dársele al trabajador por escrito notificándole la fecha y causa o causas del despido, lo que significa concretarle el motivo por el cual se le despido, pues si la intención de la Ley es que el trabajador pueda preparar su defensa, no se cumpliría con este propósito si el patrón le dijera vagamente la causa o causas del despido". (3)

La Ley Federal del Trabajo claramente en el segundo párrafo de la fracción XV dice que: "El patrón deberá dar al trabajador - aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". (4)

Ya que como lo marca claramente la Ley laboral es obligatorio entregar al trabajador el aviso de despido con la fecha que es importante por cuanto al término que se tiene para dar dicho escrito que es el de un mes como ya lo comentábamos, si es posible que el trabajador con su puño y letra ponga la fecha en la cual - está recibiendo el aviso de despido, y que concuerde con la fecha que está inscrita en la hoja redactada por el patrón.

Hay que tener cuidado con el término de un mes, como lo - marca el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, - porque este término será de 30 días naturales, como ejemplo em-

pezaría a correr el término desde la última inasistencia del trabajador.

En cuanto a las causas quemotivaron la rescisión de la relación de trabajo es preciso que se encuadren perfectamente en las XV fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si faltaren alguno de los requisitos antes mencionados bastará para considerar que el despido fue injustificado

III.2 MODELOS DE NOTIFICACION, PARA EL AVISO DE DESPIDO.

Es importante que el documento que se presente venga debidamente estructurado. En consecuencia, presento dos formas o modelos, debidamente requisitados y que se podrán servir de ejemplo.

México, D. F. ade.....de 199.....

SEÑOR:
P R E S E N T E.

Por medio del presente aviso a partir de esta fecha queda -
usted despedido de su trabajo de.....
con fundamento en el artículo 47 fracciones.....de
la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes razones:

1.-.....

.....
.....

2.-.....

.....
.....

LA EMPRESA

RECIBI ESTE AVISO EL DIA.....
DEL MES.....DE 199.....
(ESTO LO DEBE ESCRIBIR EL --
TRABAJADOR CON SU PUÑO Y -
LETRA.

EL TRABAJADOR

MODELO DE AVISO DE DESPIDO.

SEÑOR.....
P R E S E N T E.

.....en mi calidad de.....de la
empresa.....le comunico a usted con fundamento en el
artículo 47 último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que
a partir de esta fecha queda usted despedido de su trabajo sin
ninguna responsabilidad para el patrón, por haber incurrido en
la causa de rescisión del contrato de trabajo prevista por la frac
ción.....del artículo antes mencionado, precisamente -
porque.....(aquí debe narrarse las causas del des
pido, precisando cada una con la mayor claridad).

EJEMPLO: Por haber faltado injustificadamente y sin permiso del
patrón los días lunes tres, martes cuatro, viernes siete y lunes
diez del presente mes.

En..... a.....de.....199..

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SU REPRESENTANTE

RAZON DE RECIBO.....

(AQUI DEBE FIRMAR DE RECIBIDO EL TRABAJADOR).

III.3 FORMA, TIEMPO Y LUGAR DE NOTIFICACION PARA EL AVISO DE DESPIDO.

En la parte final del artículo 47, modificado a partir del 1º. - de mayo de 1980, se establece lo siguiente:

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

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se 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 del aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola -- bastará para considerar que el despido fue injustificado". (5)

Los dos últimos párrafos que fueron agregados al texto original de 1970 han resuelto, a efectos supuestamente prácticos, un problema que daba lugar a serias discusiones. Como antes no se establecía sanción específica, existían dudas acerca de las conse-

cuencias de no dar el aviso.

Concretamente Mario de la Cueva invocaba la preclusión de - las causas de despido no incluidas en un aviso dado por escrito. (6)

Brenda Garduño y Cavazos Flores, advirtieron que no existía sanción mencionada, con buen criterio de litigante, que "la prudencia aconseja cumplir con esta modalidad para evitarse dificultades posteriores durante el juicio respectivo". (7)

No obstante la falta de sanción específica, el despido resulta nulo y consecuentemente indebida la separación del trabajador, por ser contrario a una disposición de orden público y ello con base en la aplicación del principio general de derecho previsto en el artículo 8º. del Código Civil que dice: "Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario". (8)

En realidad la actual fórmula legal deja mucho que desear. - Resulta absurdo que un despido justificado deje de serlo en virtud de la omisión del requisito de forma.

En rigor la Ley debió declarar nulos los despidos no efectua

dos en la forma prevista consecuentemente, sin efectos la separación reservando la injustificación para las situaciones que no tuvieron apoyo legal.

Existe una fórmula parecida que se observa en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores de España.

Anterior a su vigencia prevista, la relación laboral, por -- virtud de la rescisión se interrumpe o termina, en circunstancias no previstas al momento de establecerla. Es decir, se trata de -- una terminación o interrupción anticipada.

Causa grave. No basta el incumplimiento de cualquier obligación derivada de la relación de trabajo. Es preciso según se infiere de la fracción XV del artículo 47, que la causa sea "grave" y que traiga consecuencias respecto del trabajo.

Esta gravedad puede haber sido señalada específicamente en la ley, como ocurre en las primeras catorce fracciones del artículo 47 y ocho fracciones del artículo 51 o ser análogo a éstas "de igual manera graves". según se asienta en la mencionada fracción XV, y en la fracción IX del artículo 51.

De comisión o de omisión, la conducta grave podrá ser posi

tiva, v. gr., en el caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón, o de omisión. Así la desobediencia a una orden relacionada con el trabajo contratado, artículo 47 fracción XI.

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

En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización el despido será final sólo si el trabajador reclama la indemnización o si, habiendo exigido el cumplimiento, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada. De otro manera la relación laboral habrá quedado sólo interrumpida, pudiendo reanudarse si la acción del trabajador tiene éxito, y siempre y cuando tenga derecho a la estabilidad en el empleo.⁽⁹⁾

La disolución de la relación de trabajo inicia con el despido, a la que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo.

El despido es acto anterior a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acto unilateral, realizado por cuenta y riesgo del patrón, de tal manera que cuando no pueda justificarse dan lugar a responsabilidad.

Una vez consumado el despido, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estos procedimientos el patrón podrá oponer como excepciones, la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador.

La comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto del despido. Después de consultas los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyo en el último párrafo del artículo 47-ya mencionado que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. La finalidad de este precepto es doble según el Maestro Mario de la Cueva: Por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento, de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, ad

más le permitirá preparar su contradefensa, claro está que el patrón no puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión" (10)

Esto quiere decir que negará el despido y ofrecerá el trabajo en los términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

Como lo he manifestado en el presente trabajo, debe especificarse perfectamente en el escrito, las causas que motivaron la rescisión y que se encuadren en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dirigiendo dicho escrito al trabajador con la fecha en que se le hace entrega.

A P E N D I C E D E N O T A S

- (1) Ley Federal del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. 1981.
- (2) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Baltazar Cavazos Flores. Editorial Trillas 1986. pág. 47.
- (3) Ley Federal del Trabajo Comentada. Francisco Ramírez Fonseca. Editorial Pac. México. 1985. pág. 28.
- (4) Ley Federal del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. 1981.
- (5) Ley Federal del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. 1981.
- (6) "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Mario de la Cueva. Tomo I. Editorial Porrúa 1982.
- (7) Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Brenda Garduño y Vacasos Flores. Tomo I pág. 157. 1981.
- (8) Código Civil para el Distrito Federal. Colección Porrúa. 1984. pág. 42.
- (9) Derecho del Trabajo. Nestor de Buen. Editorial Porrúa.S.A. 1981. pág. 545.
- (10) El Nuevo Derecho del Trabajo. Mario de la Cueva. Editorial Porrúa.S.A. 1982. pág. 253.

CAPITULO CUARTO

DE LA NEGATIVIDAD DEL TRABAJADOR PARA RECIBIR LA NOTIFICACION DE AVISO DE DESPIDO

- IV.1 La notificación del aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje**
- IV.2 Modelos de notificación de avisos empleados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje**
- IV.3 Jurisprudencias**

CAPITULO CUARTO

DE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR PARA RECIBIR LA NOTIFICACION DE AVISO DE DESPIDO

Es indudable que el demandante debe probar los hechos constitutivos de su acción, y el demandado los de sus excepciones. Es -- así como en aplicación de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que dice que "El patrón debe probar los hechos constituti- vos de las causas que le llevaron a decidir la disolución de la rela- ción de trabajo. a probar que el trabajador se negó a recibir el -- aviso de despido". Por lo que se recomienda que cuando se de el - aviso de despido. se efectúe delante de dos o tres personas que - puedan testificar. en forma cierta. que el trabajador se negó a re cibir el aviso de despido y si es posible levantar un acta circuns- tanciada firmada por los testigos.

IV.1 LA NOTIFICACION DEL AVISO A LA JUNTA DE CONCILIA- CION Y ARBITRAJE

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 tra- bajador. (Adición a la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial del

4 de enero de 1980.

Como lo dice la Ley Federal del Trabajo, señala un término de 5 días para avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente, que el trabajador se negó a recibirlo, para facilitar su comprensión.

IV.2 MODELOS DE NOTIFICACION DE AVISO EMPLEADOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para el análisis y estudio someto dos modelos de notificación, de aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje después de negarse el Trabajador a recibirlo.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F.
(Modificar a Junta Federal o Local de algún
estado según corresponda a cada empresa).

....., en mi caracter de.....
.....de la Empresa.....cuya activi-
dad es.....personalidad que acredito en los --
términos del testimonio notarial que para este efecto acompaño al
presente escrito, solicitando que el mismo me sea devuelto previa
copia certificada que se quede en autos, señalando como domicilio
para oír notificaciones.....ante usted con
todo respeto comparezco y digo:

Que con fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo
47 de la Ley Federal del Trabajo, adjunto al presente el aviso
por escrito de la fecha y causas que motivaron la rescisión de la
relación de trabajo del trabajador.....
quien se negó a recibirlo, por tanto solicito que esa H. Junta le
notifique dicha rescisión en su domicilio sito en.....
.....

Por lo expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido se sirva:

Notificar al trabajador.....
que la empresa que represento le rescindió la relación de trabajo,
entregándole copia del aviso que para ese efecto adjunto al pre-
sente escrito.

México, D.F. a....de.....de 199...

A t e n t a m e n t e

H. JUNTA.....
P R E S E N T E.

..... mexicano, casado, mayor de edad,
señalado como domicilio para oír y recibir toda clase de notificacio
nes las oficinas ubicadas en.....de esta Ciudad,
con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en mi carácter de Apoderado Legal de la Empresa.....
.....personalidad que acredito con el testimonio Notarial que adjunto, en vía de los procedimientos paraprocesales o
voluntarios y con el del artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo
en vigor, en relación con el artículo 47, del mismo ordenamien
to legal, vengo a solicitar dentro del término establecido para tal
efecto, que al trabajador.....se le notifique el des
pido en los términos previstos en la Carta que se adjunta a la pre
sente promoción. La anterior determinación encuentra su fundamen
to en la negativa por parte del trabajador a recibir el memorándum
o carta despido por medio de la cual se le notificaba la decisión de
la empresa y las causas en que se apoyaba, circunstancias éstas -
que ocurrió el.....de.....de 19.....para todos -
los efectos legales y específicamente para lo previsto en el párra
fo antepenúltimo del artículo 47 mencionado, manifestamos que el
domicilio que tiene registrado el trabajador en la empresa es el --
ubicado en.....de esta Ciudad, a fin de --
que el C. Actuario proceda a hacer la notificación correspondiente.

Por lo expuesto y fundado,

ESA H. JUNTA, atentamente pido:

UNICO.- Se me tenga por presentado en los términos de es
te escrito, solicitando se notifique el aviso de despido al trabaja
dor.....para todos los efectos legales -
conducentes.

PROTESTO LO NECESARIO.

En.....de.....
de 199...

Los requisitos que debe contener el escrito de aviso a la Junta respectiva de la rescisión del contrato individual de trabajo, son los siguientes:

1) Escrito dirigido a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente.

2) Nombre de la persona que promueve en representación del patrón. La doctrina ha establecido que no se requiere mandato jurídico, ni tener la categoría de alto empleado, ni la de trabajador de confianza, sino que represente del patrón, es toda persona que ejerce funciones de dirección, por limitadas que sean, o en una forma distinta: representante del patrono es toda persona cuyas órdenes o instrucciones deben ser acatadas por los trabajadores. Por lo consiguiente, son los que de hecho, ésto es, en el curso de la actividad diaria de la empresa, emiten órdenes o instrucciones - cuyo cumplimiento puede dar origen a la disolución de la relación de trabajo.

En la ejecutoria de 28 de septiembre 2254/73 página 41 del In forme dice: El despido de un trabajador sólo puede acarrear responsabilidad al patrono, cuando éste lo realiza por sí solo o al -- través del personal que ejerce funciones de dirección o representa

ción, o bien, cuanto ratifica, tácita o expresamente, el realizado - por un trabajador que carece de facultades al respecto.

La Sala cambia las palabras, pues el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo vigente, habla de funciones de dirección y administración, pero no emplea el de funciones representación, y no podía emplearlo, porque si lo hubiese usado habría incurrido, como sucede en la ejecutoria de la Sala, en una petición de principio, ya que habría definido un término con el mismo término por definir. Por otra parte, y ésto es de la misma o mayor gravedad, la Sala restringe indebidamente el concepto de suprimir de él a las personas que ejercen funciones de administración. Ignoramos si la Sala tuvo el propósito de efectuar la supresión o si fue más bien un descuido, la ejecutoria es ambigua porque no expresa la amplitud del concepto, dentro del que queda incluido. A ejemplo, el jefe de una cuadrilla de trabajadores.

3) Acreditar la personalidad en términos de testimonio notarial, ya sea original, adjuntando copia simple y solicitando previo cotejo se devuelve el original quedando copia en autos, o bien adjuntando copia certificada.

4) Señalar domicilio para oír y recibir toda clase de notificaci

ciones.

5) Adjuntar el escrito de aviso de rescisión de la relación de trabajo original.

6) Se debe asentar claramente que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

7) Solicitar a la Junta se le notifique por conducto del Actuario el aviso de despido en el domicilio que tiene registrado el trabajador en la empresa; se aconseja que se proporcione el domicilio que el trabajador dió al darse de alta en el Seguro Social.

8) La fecha y firma.

Si el patrono no da el aviso escrito, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de indemnización procedente a elección del trabajador en la demanda.

En rigor y abandono el problema desde el punto de vista de técnica jurídica, el omitir la forma determina la nulidad de acto y por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido --

y se ofrezca el trabajo. El Tribunal Colegiado del Séptimo Circulto sostiene que su falta incapacita procesalmente al patrono para oponer excepciones justificativas, eso es, el aviso es un requisito para conservar el derecho a oponer excepciones.

IV.3 JURISPRUDENCIAS

Con el objeto de no entrar en un enciclopedismo Jurídico. - respecto a este punto sólo mencionare algunas jurisprudencias -- que ha pronunciado la Corte.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL. POR EL PATRON, FALTA.- 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 afectado 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 Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION DEL NEXO-LABORAL. De la disposición del artículo 47, in fine de la Ley - Federal del Trabajo, se advierte, claramente que el propósito de

legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualesquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tenga pleno conocimiento de ellas para así estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas 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 aquel formule adecuadamente su demanda y asimismo, que prepare, para proponerle, el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el legislador quiso también que la sanción que establece la disposición legal en referencia, sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí solo, baste para concluir que el despido fue injustificado.

TRIBUNALES COLEGIADOS

Amparo directo 1644/81.- Agente de Radio y Televisión, S. A. 1º de diciembre de 1981.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio -- Cardoso.- Secretario: Víctor E. Maldonado Lara.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 573/81'- Rubén Hinojosa Santoyo.- 13 de abril de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Mónica Franco.

Amparo directo 243/82.- José González Hernández.- 3 de mayo de

1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.
Secretario: Gregorio Valencia B.

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: Víctor E. Maldonado Lara.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU FECHA Y CAUSA.- Si la parte demandada confiesa haber despedido al trabajador, y que no le dió aviso por escrito de la fecha y causa o causas del mismo, resulta evidente que el demandado no cumplió con la exigencia o requisito -- previsto en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la obligación que tiene el patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, o hacerlo del conocimiento de la Junta, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, si el trabajador se negó a recibir el aviso, proporcionando a dicha junta el domicilio que -- tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, falta -- que por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado de conformidad con lo dispuesto por el propio precepto legal.

sanción que se estableció al reforzarse su última parte, y que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos ochenta.

Amparo directo 492/82.- Enrique Silva Rivera.- 29 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gabriel Santos Ayala.- Secretaría: Martha Guadalupe Ortiz Polanco.

RESCISION DEL CONTRATO. CAUSALES DE CUANDO ALEGADAS VARIAS, SE ACREDITA UNA DE ELLAS.- No es necesario entrar al estudio de si la Junta responsable hizo o no la correcta valoración de determinadas probanzas que tenían por objeto demostrar la existencia de las otras causales de rescisión hechas valer por la empresa, porque ello en todo caso no causa perjuicio alguno al trabajador, dado que quedó demostrada una de las causales por las cuales se le rescindió el contrato de trabajo por parte del patrón, lo cual por sí solo es suficiente para tener por legalmente rescindida la relación laboral existente, sin perjuicio para el patrón.

Amparo directo 18/82.- Miguel Escalante González.- 11 de marzo de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Lucía Ayala León, Secretaría: Lidia Beristáin Gómez.

RESCISION DEL CONTRATO LABORAL POR CAUSA DE EMBRIAGUEZ DEL TRABAJADOR.- Aun cuando la parte demandada no ha

ya acreditado fehacientemente que el quejoso se presentaba a sus labores en estado de ebriedad, si demostró que faltó más de tres veces en un mes, siendo esta circunstancia suficiente para dar -- por terminada la relación laboral, habida cuenta de que el quejoso no justificó sus inasistencias.

Amparo directo 68/82.- Oscar Castro Alayola.- 21 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Zárate Sánchez.- Secretaria: Juliana Martínez Cerda.

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o -- ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y -- víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer al trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

CUARTA SALA

Amparo directo 6208/82.- José Bonilla Uribe.- 1º. de agosto de --
1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.-
Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3748/82.- Empresas Sincamex,S.A.- 1º. de agosto
de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja --
García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Amparo directo 7345/82.- Gorduroy,S.A.- 13 de julio de 1983. U-
nanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secreta-
ria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 5071/82.- Austreberto Vázquez Aguilar.- 13 de ju-
lio de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez --
Vargas.- Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Amparo directo 4820/82.- Empresa de participación Estatal Mayorí-
taria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A..- 6 de junio de -
1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán
de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

ASISTENCIA, FALTAS DE. SIN JUSTIFICACION NI PERMISO, INS-
PECCION DE LAS NOMINAS COMO PRUEBA.- Cuando las faltas de
asistencia al trabajo tengan lugar sin permiso del patrón y sin --

causa justificada, la inspección que se practique en las nóminas de pago de los trabajadores en las que conste el control de las asistencias a sus labores, constituye una prueba en relación con la causal de rescisión a que se refiere la fracción X del artículo 47 del Código Laboral.

Amparo directo 8528/82.- Juan Morales Reyes y otros.- 21 de noviembre de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes:

Amparo directo 245/79.- Emilio Rodríguez Iglesia.- 2 de abril de 1979.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Amparo directo 1219/80.- González Martínez García y otros. 16 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo directo 7698/82.- Jorge Juárez Parra.- 25 de julio de 1983. 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

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

que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la -
prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la -
Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un
trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la re
lación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domi
cilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del ar
tículo 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 2674/84.- Arturo Betancourt Lara.- 1º. de octubre
de 1984, Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán
de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín-
del Campo.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18
de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristin
a Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarru--
bias de Martín del Campo.

Amparo directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de
enero de 1984.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: María Cristina Sal
morán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de
Martín del Campo.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón. S. A.
18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cris-
tina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María Cristina Salmorán de-
Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del
Campo.

Amparo directo 2354 /83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 -
de enero de 1984.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: María Cristina-
Salmorán de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secre-
tario Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febre-
ro de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja --
García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria Carolina-
Pichardo Blake.

Amparo directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro Ponce.- 24 de ene-
ro de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja --
García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria Catalina --
Pérez Bárcenas.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL. POR EL PA-
TRON, FALTA DE.- Si el patrón, al rescindir el contrato indivi-
dual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del
artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afec

tado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.

Amparo directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Precedentes:

Amparo directo 4415/82.- Mario Treviño Guerra y otro.- 4 de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez. 6 de septiembre de 1982.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.- Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de la rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta, para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando, como en la especie, al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó

a firmar.

Amparo directo 595/85.- Gabriel Hernández Zavala. 31 de octubre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Ricardo Díaz Chávez.

AVISO DE RESCISION, CAUSALES NO SEÑALADAS EN EL.- Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de -- rescisión debe contener la fecha y causa o causas que lo motiva, -- debiendo especificarse los hechos que se le imputen para el efecto de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa y no se modifiquen las causas del despido, de ahí que al haber invocado la demanda como excepciones al contestar la demanda, una causa de rescisión distinta a las que señaló en su aviso de rescisión de la relación laboral, y al basarse el laudo en -- que se demostró esa causa de rescisión, es indudable que el laudo en esos términos resulta violatorio de garantías individuales.

Amparo directo 56/82.- Jesús Andrés Ramírez Zendejas.- 30 de -- agosto de 1985.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marco Antonio -- Arroyo Montero.- Secretario: Martín Guerrero Aguilar.

AVISO DE RESCISION DADO A LA JUNTA, NO ACREDITA NINGUNA DE LAS CAUSALES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La justificación o injustificación --

del despido no depende del aviso o falta del mismo, sino que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual deberá ser oportunamente comprobado dentro del procedimiento laboral correspondiente.

Amparo directo 665/76.- Restaurante Avenida.- Francisco Fong -
Juy.- Hotel Avenida y Francisco Pérez Esparza.- 18 de marzo de
1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rubén Domínguez Vilorio.

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, CAUSAL DE. DEBE -
PRECISARSE DESDE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.- Cuando
el patrón, al contestar la demanda, alega haber rescindido el
contrato de trabajo por causas imputables al trabajador y sin res
ponsabilidad para aquél, es indispensable que desde su contesta
ción precise concretamente los hechos de la causa de rescisión --
que invoca, pues si se limita a exponer simples manifestaciones,-
vagas e imprecisas tales como que el trabajador cometió múltiples
errores en el desempeño de su trabajo; que causó daños y per--
juicios a la empresa; y que desobedeció órdenes expresas en re-
lación al trabajo, pero sin expresar concretamente en que consig
tan esos errores, daños y perjuicios y desobediencias, ello trae
como consecuencia indefensión para el trabajador puesto que, al-
quedar imposibilitado de conocer hechos concretos, no podrá des
virtuarlos con las pruebas pertinentes.

Amparo directo 445/74.- Benjamín Barrón Ruiz.- 8 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonso Nuñez Salas. Secretario: José Castro Aguilar.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION LABORAL -- POR EL PATRON. FALTA DE.- Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse injustificado, por lo que carecen de efecto las excepciones relativas al mismo, que el patrón pudiera haber aducido al -- contestar la demanda.

Amparo directo 9490/84.- Enrique García Morales. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S. A. - 18 de junio de 1984.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro. 4 de abril de 1983. 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo directo 3395/82.- María de los Angeles Leal Martínez. 6 de septiembre de 1982.- 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Constantino Martínez Espinoza.

1.- Relación de trabajo.- Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

3.- El principio general en relación a la duración del trabajo es que los contratos se celebren o consideren por tiempo indeterminado.

4. La excepción en la duración de los contratos individuales son: por tiempo determinado, por obra determinada, especificándose en ellos su causa temporal.

5. Por suspensión debemos entender la cesación temporal de las obligaciones del patrón y del trabajador a fin de que subsista la relación de trabajo, concluida.

6. Interrupción.- Será la cesación temporal de las obligaciones del trabajador de prestar el servicio convenido subsistiendo la del

7. Terminación.- Será la cesación definitiva de las obligaciones de las partes, motivadas por la prestación de un servicio personal-subordinado y remunerado.

8. Rescisión.- Es el derecho de cada una de las partes, en -- una relación jurídica a dar por terminada ésta, en forma anticipada por el incumplimiento de las obligaciones de alguno de ellos.

9. Por la diferencia de consecuencias de la rescisión en el Derecho del Trabajo, se ha buscado una terminología que sea adecuada a cada una de ellas, habiéndose propuesto la de Despido cuando el patrón rescinde y la de retiro cuando lo hace el trabajador.

10. La Rescisión por despido es formal, en el sentido de que el patrón deberá dar aviso por escrito de ésta al trabajador, precisando la forma circunstanciada las causas por las cuales se le rescinde el contrato o la relación al trabajador.

11. Falta de aviso.- La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

12. Las consecuencias de la falta de aviso son: Que el trabajador solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice conforme a la Ley.

13. Considero que es demasiado severa la Ley al considerar injusto el despido por el solo hecho de no dar el aviso por escrito del mismo, pues hay infinidad de casos en que no existe oportunidad de hacerlo al momento del despido.

Vrg. cuando un trabajador agrede de palabra y de hecho a un patrón, o cuando el trabajador sabedor de que ha dado causa para ser -- despedido se ausenta del trabajo y se esconde de manera que hace imposible al patrón notificarle su despido.

14. Sería conveniente modificar el artículo 47 en sus tres últimos -- párrafos de manera que el aviso de despido se pudiera entregar a la -- Junta y que en caso de demanda, si no le hubiese sido notificado al -- trabajador por conducto de la Junta, en la audiencia de conciliación, -- el patrón exhibiera copia sellada del mismo para conocimiento del trabajador quien podría pedir un plazo de 10 días para corregir su demanda y de esta manera habría seguridad jurídica y justicia para ambas partes. En forma similar a lo que establece el artículo 880 fracción II de -- la Ley Federal del Trabajo.

15. El aviso de despido implica una obligación jurídica, un deber -- expresamente impuesto al patrón, y no una facultad potestativa de éste. no depende de su voluntad el dar o no el aviso escrito u omitirlo, dicha obligación establece la indispensable observancia de una formalidad le-- gal para el acto del despido, así lo manifiesta el artículo 47 de la Ley --

Federal del Trabajo en sus últimos párrafos.

CONCLUSIONES

1. Relación de trabajo.- Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal - subordinado a una persona, mediante el pago de un - salario.
2. Contrato Individual de Trabajo.- Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del -- cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un - salario.
3. El principio general en relación a la duración del trabajo es que los contratos se celebren o consideren por tiempo indeterminado.
4. La excepción en la duración de los contratos individuales son: por tiempo determinado, por obra determinada, especificándose en ellos su causa temporal.
5. Por suspensión debemos entender la cesación temporal de las obligaciones del patrón y del trabajador a fin de que subsista la relación de trabajo, concluida.

6. Interrupción.- Será la cesación temporal de las obligaciones del trabajador de prestar el servicio convnido subsistiendo la del patrón.
7. Terminación.- será la sesación definitiva de las --- obligaciones de las partes, motivadas por la prestación de un servicio personal subordinado y remunerado.
8. Rescisión.- Es el derecho de cada una de las partes, en una relación jurídica a dar por terminada ésta, - en forma anticipada por el incumplimiento de las -- obligaciones de alguno de ellos.
9. Por la diferencia de consecuencias de la rescisión- en el Derecho del Trabajo, se ha buscado una termino logía que sea adecuada a cada una de ellas, habiénd_o se propuesto la de Despido cuando el patrón rescinde y la de retiro cuando lo hace el trabajador.
10. La Rescisión por despido es formal, en el sentido de que el patrón deberá dar aviso por escrito de ésta - al trabajador, precisando de forma circunstanciada- las causas por las cuales se le rescinde el contrato o la relación al trabajador.

11. Falta de aviso.- La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.
12. Las consecuencias de la falta de aviso son: Que el trabajador solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice conforme a la Ley.
13. Considero que, es demasiado severa la Ley al considerar injusto el despido por el solo hecho de no dar el aviso por escrito del mismo, pues hay infinidad de casos en que no existe oportunidad de hacerlo al momento del despido.

Vrg. Cuando un trabajador agrede de palabra y de hecho a un patrón, o cuando el trabajador sabedor de que ha dado causa para ser despedido se ausenta del trabajo y se esconde de manera que hace imposible al patrón - notificarle su despido.
14. Sería conveniente modificar el artículo 47 en sus tres últimos párrafos de manera que el aviso de despido se pudiera entregar a la Junta y que en caso de mandarla, si no le hubiese sido notificado al trabajador por conducto de la Junta, en la audiencia de conciliación

ción, el patrón exhibiera copia sellada del mismo para conocimiento del trabajador quien podría pedir un plazo de 10 días para corregir su demanda y de esta manera habría seguridad jurídica y justicia para ambas partes. En forma similar a lo que establece el artículo 880 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

15. El aviso de despido implica una obligación jurídica un deber expresamente impuesto al patrón, y no una facultad potestativa de éste, no depende de su voluntad al dar o no el aviso escrito u omitirlo, dicha obligación establece la indispensable observancia de una formalidad legal para el acto del despido, así lo manifiesta el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus últimos párrafos.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso García, Manuel. "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO". Segunda edición. México, D. F. 1967. pág. 453.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. "OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO". Cárdenas Editor y Dist. Primera Edición. 1978. México, D. F. -- pág. 62.
- Castro Zavallera, Salvador y Muñoz, Luis. "55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA". Cárdenas, Editor y Distribuidor Segunda Edición. México, D. F. 1975. pág. 94.
- Cavazos Flores, Baltazar. "CAUSALES DE DESPIDO". Edit. Trillas. Segunda Edición. México, D. F. 1983. pág. 22
- Cavazos Flores, Baltazar. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA". Edit. Trillas. Edición, México, D. F. 1988 pág. 139.
- Dávalos, José "DERECHO DEL TRABAJADOR". Edit. Porrúa, Tomo I -- Tercera Edición. México, D. F. pág. 118.
- De Buen L. Nestor. "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa. Tercera Edición. México, D. F. 1938. pág. 78.
- Delgado Moyá, Rubén. "ELEMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO". Colección Jurídica. México, D. F. pág. 95.
- Gurrero, Eucherio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJADOR". Edit. Porrúa, Décimo Cuarta Edición. México, D. F. 1984. págs. 30-31.
- Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, D. F. 1976. pág. 304.
- Ramírez Fonseca, Francisco. "SUSPENSIÓN MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO". Editorial México, D. F. págs. 39-40.
- Trueba Urbina, Alberto. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S. A. Sexta Edición. México, D. F. 1981. pág. 278.
- Ley Federal del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. 1981.
- Código Civil para el Distrito Federal. Colección Porrúa. 1984. pág. 42.