

326709



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE DE INCORPORACIÓN 3267

**"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PENÚLTIMO
PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GUILLERMO SUAREZ NAVA

ASESOR: LIC. JAIME HIGINIO CORTES TELLEZ



m346612

MEXICO, D. F., 2005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO
CLAVE DE INCORPORACIÓN A LA UNAM 3267

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PENULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO"

Tesis

Que para obtener el titulo de
Licenciado en Derecho presenta:

Guillermo Suárez Nava

Director de Tesis: Lic. Jaime Higinio Cortes Téllez

Dictaminadora de Tesis: Lic. Laura Meza Saucedo

Dirección Técnica: Lic. Laura Meza Saucedo

México D.F. a

de 2005.

DEDICATORIAS

A DIOS, por que gracias a sus bendiciones he podido llegar hasta donde me encuentro.

A LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL, por haber contribuido a mi formación profesional y humana.

A MIS PROFESORES JAIME HIGINIO CORTES Y LAURA MEZA, por su invaluable ayuda y apoyo para concluir con éxito una más de mis metas y por que además de admirarlos como profesionistas los admiro como seres humanos.

A MIS PADRES, por su apoyo incondicional y cariño que siempre me han alentado a seguir adelante, con el mayor respeto y admiración.

A MARITZA, gracias por todo tu apoyo, tu confianza y por tus consejos Por ser el aliento que me da ánimo para seguir siempre adelante. Gracias por ayudarme a hacerle caso a mis sentimientos. Eres la mujer de mi vida y te amo.

A MI FAMILIA Y AMIGOS, muy en especial a mis tías Cristy y José; a mi tío Raúl que sin su apoyo esto no hubiera sido posible, a mi abuela y mi hermana por su amor y cariño, a Humberto, Marco, Maguis, Luis, Olga, Emilio y todos aquellos que me han honrado con su amistad. In memoriam de Papá Memo y Mama Güicha.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 El derecho del trabajo y sus antecedentes.....	1
1.1.1 La antigüedad clásica.....	1
1.1.2 El mundo moderno.....	2
1.1.3 El industrialismo.....	5
1.2 En México	
1.2.1 Nueva España.....	7
1.2.2 México siglo XIX.....	8
1.2.3 México siglo XX.....	9
1.3 El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	11
1.4 La Ley Federal del Trabajo	
1.4.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	16
1.4.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	17
1.4.3 La reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980.....	18

CAPITULO SEGUNDO

2. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA

2.1 Definición de Derecho.....	20
2.1.1 Derecho Objetivo.....	23
2.1.2 Derecho Subjetivo.....	23
2.1.3 Derecho Natural.....	24
2.1.4 Derecho Positivo.....	25
2.1.5 Derecho Vigente.....	26
2.2 Definición de Derecho del Trabajo.....	26
2.3 La naturaleza del Derecho del Trabajo.....	29
2.4 Fuentes del Derecho del Trabajo.....	29
2.4.1 Fuentes Materiales del Derecho del Trabajo.....	30
2.4.2 Fuentes Históricas del Derecho del Trabajo.....	31
2.4.3 Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.....	32
2.5 Principios del Derecho del Trabajo.....	34

CAPITULO TERCERO

3. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

3.1 La relación individual del trabajo.....	37
3.2 Elementos de la relación de trabajo.....	42
3.3 Sujetos de la relación de trabajo.....	44

3.3.1 Trabajador.....	45
3.3.2 Patrón.....	47
3.3.3 Los Representantes del Patrón.....	48
3.3.4 El intermediario.....	49
3.3.5 La Empresa.....	50
3.3.6 El Establecimiento.....	53
3.3.7 Coalición y Sindicato.....	53
3.4 Terminación de la relación de trabajo.....	55
3.5 Rescisión de la relación de trabajo.....	60

CAPITULO CUARTO

4. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1 Consideraciones generales.....	67
4.1.1 Definición de proceso y procedimiento.....	71
4.2 Los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	75
4.2.1 Tramitación del procedimiento paraprocesal en los casos de rescisión previsto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal Trabajo.....	81
4.3 Los términos procesales en la Ley Federal del Trabajo.....	83

CAPITULO QUINTO

5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL AVISO DE RESCISION

5.1 Antecedentes del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	91
5.2 Elementos del aviso de rescisión.....	93
5.3 Problemática existente ante la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión.....	98
5.4 Presentación del aviso de rescisión ante la autoridad laboral.....	108
5.5 Criterios para definir el término de presentación.....	110
5.6 Propuesta de reforma al penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	129
CONCLUSIONES	131
BIBLIOGRAFÍA	138

INTRODUCCION

El presente estudio, es en esencia un trabajo jurídico-propositivo, el cual pretende realizar un análisis del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, procurando por un lado, evaluar las fallas técnico jurídicas que contiene su redacción, y por otro lado, plantear los aspectos jurídicos y sociales relevantes de la aplicación de dicho numeral; para finalmente, sustentar una nueva redacción del precepto legal en cita, que mejore en gran medida los aspectos señalados. La importancia de la propuesta se basa en que este trabajo aporte un criterio jurídico respecto del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que subsane sus deficiencias, sin dejar a un lado la veracidad jurídica que toda ley debe contener, así como la realidad social, para que pueda ser considerado por los legisladores.

Lo anterior atiende a que el derecho del trabajo es una rama del derecho que nuestro país considera de manera muy particular como un derecho social, tomando en cuenta la trascendencia de los derechos que tutela, es decir, de los derechos de la clase trabajadora, por tal motivo la protección de los derechos de los trabajadores son de vital importancia para el desarrollo social del país.

A lo largo del desarrollo del contenido del presente estudio, daremos un panorama de la forma de terminación de la relación laboral, incluyendo la rescisión laboral por parte del patrón, y muy en específico de la obligación que sostiene para enterar dicha circunstancia al trabajador de conformidad con nuestra legislación.

En el primer capítulo del presente trabajo damos un bosquejo muy general de los antecedentes del Derecho del Trabajo, los cuales de manera muy primitiva se encuentran desde la antigüedad y ha ido evolucionando hasta nuestros días y muy particular hasta el siglo pasado en donde se le da la importancia debida a las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

En el segundo capítulo se maneja de manera doctrinal lo que es el Derecho del Trabajo y su naturaleza, atendiendo los principios, fundamentos y fuentes del

Derecho del Trabajo, entendiendo la importancia de su creación y subsistencia en nuestro sistema jurídico.

Posteriormente en el tercer capítulo se maneja propiamente el derecho procesal del trabajo, haciendo las diferencias entre el proceso y el procedimiento, haciendo notar los alcances y consecuencias de los diferentes momentos y actuaciones que tienen las autoridades competentes en materia del trabajo en nuestro país; haciendo especial énfasis en los procedimientos paraprocesales en donde se encuentra el procedimiento relativo al aviso de rescisión que es parte fundamental de nuestro trabajo.

Por último se hace un análisis exhaustivo del aviso de rescisión a que hace referencia el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta desde los antecedentes del aviso, los elementos del mismo, y la problemática que se presenta cuando el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión y las consideraciones que tienen en cuenta las autoridades en nuestro país para definir los términos y condiciones en los cuales se deben de cubrir para la presentación de dicho aviso.

Hacemos especial énfasis en las complicaciones técnico legales que tiene la ambigüedad existente en la Ley Federal del Trabajo y que precisamente tratamos de modificar para lograr una mayor certeza jurídica para el mejor cumplimiento de la Ley.

En conclusión se cree necesaria la modificación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para obtener una definición desde el punto de vista jurídico obteniendo con ello una certeza legal necesaria para la parte trabajadora y que en el contenido del presente trabajo tratamos de justificar la motivación de la necesidad de la reforma citada.

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL PENULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO”

CAPITULO PRIMERO

1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 El Derecho del trabajo y sus antecedentes

1.1.1 La antigüedad clásica

Algunos juristas opinan que los antecedentes del derecho de trabajo comienzan en Roma, dentro del sistema jurídico que caracteriza esta época, en el cual se reguló el trabajo por cuenta ajena, teniendo como características la subordinación y la remuneración, a través de una figura denominada *locatio conductio operarum*, que era un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un tiempo determinado mediante el pago de una remuneración. Esta figura fue retomada en los ordenamientos civiles del siglo IX, bajo el contrato de la *locatio* o arrendamiento de servicios.

En esta época, existieron también las figuras de la *locatio conductio rei* (arrendamiento de cosas, animales o esclavos) y de la *locatio conductio operis*, que era un contrato por el cual una persona realizaba un trabajo a través del personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada, las cuales no vinculan una relación laboral.

También existieron las figuras de la *locatio conductio operarum*, fueron la *operae liberalis* que correspondían más propiamente, a los contratos de servicios profesionales (médicos, artistas, abogados, etc.) en los cuales la subordinación no

aparecía, por lo cual tampoco pueden ser consideradas antecedentes de la relación laboral.

La reglamentación de la locación de servicios dentro del sistema de derecho civil, no puede estimarse suficiente, para afirmar la existencia del derecho de trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada, reguladora de la relación de trabajo, a la cual no le interesaba garantizar a los trabajadores condiciones propicias de trabajo.

Por lo tanto, en esa época no se contaba con un sistema de instituciones laborales que justificaran la autonomía científica y didáctica del derecho del trabajo, toda vez que la sociedad romana le atribuía al trabajo del hombre un carácter servil, tan es así que existía el reconocimiento de la esclavitud, lo que hace imposible algún antecedente del derecho del trabajo.

1.1.2 El mundo moderno

Con relación a los antecedentes en otros países, el maestro **Jorge Olvera Quintero**¹, refiere:

“que en el último tercio del siglo XVIII, en Francia se gestó y desarrolló un movimiento político y popular que transformó radicalmente las estructuras políticas, jurídicas y económicas, tal es la gesta revolucionaria del pueblo francés”.

Como toda revolución verdadera, esa acción se propuso dos objetivos o para explicarlo más claramente, presupone dos procesos, el primero que consiste en destruir las estructuras políticas, jurídicas y económicas que impedían la libertad, igualdad y fraternidad entre los hombres; debido al absolutismo como forma política, jurídica y económica: la concentración en la facultad del monarca de todas las decisiones; la falta de una constitución; la ausencia de derechos para el

¹ OLVERA QUINTERO, Jorge. “Derecho Mexicano del Trabajo”, 1ª edición, Porrúa México, 2001, pág. 13

hombre y el ciudadano y la falta de democracia; el privilegio al estamento de la nobleza, de clero y de la milicia.

El segundo de los procesos es la obra constructiva de la revolución: La participación del pueblo que conforma a la nación para establecer un nuevo derecho, perfilar un nuevo Estado como forma política: nutrir de democracia las instituciones jurídicas y políticas; definir y establecer el principio de la División de Poderes, perfilando las atribuciones y funciones de los Órganos del Estado, teniendo todo ello como marco, el reconocimiento de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; para hacer posible la libertad, la igualdad y la fraternidad."

De igual forma la acción napoleónica por las necesidades de la guerra que afectó prácticamente a toda Europa, afirmó al nuevo orden económico, modernizando las antiguas monarquías, creando o haciendo aparecer las condiciones laborales en los centros fabriles a la clase trabajadora, es decir, el modo de producción capitalista crea a la clase obrera y necesariamente de las contradicciones de intereses surge la llamada "lucha de clases", sin embargo, solo se contempló en el artículo 1779 del Código Civil francés, con la figura del contrato de locación o arrendamiento de persona.

La fuerza de los trabajadores, se plasmó en la expedición de dos leyes muy importantes, la primera del 17 de marzo de 1791, que suprimió la asociación obligada de los trabajadores en las corporaciones, herencia del viejo orden feudal; y la segunda expedida el 14 de junio de 1791, conocida como "Ley Chapelier" que prohibió la libre asociación de trabajadores. Estas leyes, desde el punto de vista del interés de la nueva clase de propietarios fabriles (burgueses) se explicaban debido a que la colegiación obligada y forzada contraviene la idea de libertad, y por otra parte las asociaciones libres, supeditarian el voluntarismo individual al acuerdo colectivo, de ahí que la contratación de los trabajadores debe dejarse al libre juego de los intereses y voluntad de las partes.

La más relevante aportación efectuada por el pueblo francés, seguramente fue el contenido de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1793, como se puede apreciar de la lectura de los siguientes artículos:

Art. 18: "Todo hombre puede comprometer sus servicios, su tiempo; pero no puede venderse ni ser vendido. Su persona no es propiedad alienable. La ley no reconoce la domesticidad. Tan sólo puede existir un contrato de servicios y de reconocimiento entre el hombre que trabaja y el hombre que lo emplea"

Art. 21: "La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desventurados, sea proporcionándoles trabajo, sea asegurando los medios de subsistencia a quienes carecen de la posibilidad de trabajar".

Art. 23: "La garantía social consiste en la acción de todos para asegurar a cada uno el disfrute y la conservación de sus derechos".²

Los preceptos jurídicos, y más aun las ideas plasmadas en dicho documento son la influencia que será aplicada en los fundamentos del derecho laboral dentro del régimen capitalista, modelo económico que prevalece en la actualidad.

La realidad en esta época no fue tan aliciente para los trabajadores, toda vez que el empresario unilateralmente impuso sus condiciones de trabajo a su antojo, ya que dentro de los muros de su fábrica realmente actuó como el señor feudal, imponiendo las jornadas de trabajo, el monto de los salarios, las multas y castigos por errores cometidos, en fin, el primado del principio dejar hacer, dejar pasar, que prevaleciera el orden dictado dentro de los centros de trabajo por sus propietarios, así el Estado y el derecho no tuvieron como una de sus preocupaciones la suerte de los trabajadores.

Las circunstancias en las que se encontraba la clase trabajadora de la época resto libertad a los hombres, mujeres y niños, por las condiciones en que se

² ibid, pág. 15

vieron obligados a trabajar, como las largas jornadas de trabajo, lo reducido de los sueldos, la inseguridad para permanecer en el empleo, por el virtual derecho patronal al despido libre, aunado a los infortunios de los riesgos de trabajo, y a una creciente desocupación, las cuales constituyeron una realidad padecida por la mayoría del pueblo en todas partes, y que incluso se podría decir que actualmente continua en los mismos términos en países como China, Hong Kong, etc.

1.1.3 El industrialismo

Esta etapa comienza con la revolución industrial, en la que todo intento de vida corporativa y experiencia sindical que lograra reivindicar las condiciones de trabajo, se vio coartado bajo la indiferencia del Estado en la economía, y el argumento de los patrones era que prestar servicios era un acto libre, por ser un acto civil, de ahí que el trabajador debía aceptar las condiciones que les ofrecieran, por lo que todavía no existía un derecho del trabajo efectivo.

Por lo anterior, diferentes autores coinciden en que en las grandes ciudades de Europa tales como Berlín, París, Londres, Bruselas, Barcelona y otras, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, la pobreza y la miseria de la circunstancia existencial provocada por las condiciones de trabajo originaron que la clase trabajadora en primer lugar tratara que el Derecho les reconociera su libertad para asociarse colectivamente y poder lograr mejorar dichas condiciones, generando un movimiento obrero, conformado por la mayoría de la población, que no era más que una acción colectiva afirmada en teoría y práctica reivindicatoria de sus intereses laborales.

El Autor **Héctor Santos Azuela**³, menciona que:

"el socialismo tanto utópico como científico, en el siglo XIX, dotó de cuerpo ideológico al movimiento obrero del siglo pasado. Con Roberto

³ SANTOS AZUELA, Héctor. "Elementos de derecho del trabajo". 1ª edición. Porrúa México, 1994, pág. 6

Owen los trabajadores ingleses desencadenaron la Guerra Cartista y en 1824 se logró que el parlamento reconociera los derechos de coalición y asociación profesional.”

Este mismo autor, indica que en 1848, Marx y Engels publicaron su afamado Manifiesto Comunista en el que analizaron la lucha irreconciliable con la burguesía y proletariado, lo que se tradujo en una gran influencia en los principios de los movimientos obreros de la época.

En este orden de ideas, a principios del siglo XX, se consigue por diferentes grupos obreros, la tolerancia de los derechos colectivos (sindicalización y huelga), así como la legitimación del derecho del trabajo, gracias a los siguientes documentos.

La Constitución de los belgas en la cual se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse, sin el sometimiento de ninguna medida preventiva (1831); la constitución de Weimar (Alemania); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); El Plan de Beveridge, propulsor del Derecho de la Seguridad Social en el mundo moderno, que preconizó la fórmula de la paz universal sobre la base del derecho de los trabajadores al empleo y a las posibilidades de una vida decorosa; es decir la justicia social. La Declaración de Filadelfia (1944); la Carta de las Naciones acordada en San Francisco (1945); la Nueva declaración universal de los derechos del hombre, que reivindicó los derechos del trabajo complementándose el marco tutelar jurídico, con la inclusión de los principios del derechos del trabajo en los principales países europeos (1948).

1.2 En México

1.2.1 Nueva España

Los antecedentes legislativos del derecho del trabajo en México, comienzan en España en 1531, cuando Alfonso Castillo, lanzó su idea del disfrute colectivo del abasto y vivienda, Luis Vives en 1526, argumenta que deberá asegurarse una subsistencia decorosa a los trabajadores, el padre mariano en 1599 realza el problema de la tierra, diciendo que Dios la dio a todos, y que la codicia de los hombres trajo como resultado el monopolio; a una idea fundamental consistente en el mal social, señala que la República andaba mal si unos rebasan de bienes y otros carecen de lo más preciso.

Paralelamente a estas ideas surge una más legislativa, originándose dentro de los gremios, que se caracterizaba por las siguientes medidas; carácter forzoso del contrato de aprendizaje, organización del socorro para los trabajadores pobres o enfermos, prevención para los obreros de concurrir a las plazas públicas para ser contratados, jornal máximo, etc.

En 1840 se inicia una organización de trabajadores, se constituye una iniciativa de "Muns" la sociedad de los trabajadores de mano de Cataluña, e inmediatamente por todas partes aparecen organizaciones de trabajadores constituyéndose en 1854 la primera Confederación de Sociedades Obreras, bajo el nombre de Unión de clases.

De estas ideas podemos observar que ya para esta época, empezaban a surgir algunos principios reguladores de las relaciones de trabajo, en los que se hacía hincapié a los contratos, aunque fueran colectivos, a la jornada, etc., es decir, de alguna manera ya se estaba legislando a favor de la clase trabajadora y que denotaría mayor importancia. Al regularse de forma precisa estos derechos y obligaciones que a continuación analizaremos al tocar el siguiente punto.

1.2.2 México siglo XIX

La manifestación del derecho del trabajo en el siglo XIX fue en gran medida que el Estado intervino para poner fin a la explotación de que ya eran víctimas los obreros, especialmente las mujeres y los niños, sin perder el punto de vista de pretensión imperiosa que tenía el proletariado para mejorar sus condiciones de vida.

Debemos partir para analizar esta época desde la abolición de la esclavitud en el marco de un México independiente, por virtud de la desaparición del dominio español; las Leyes de Reforma como la Ley de Desamortización, trajeron como consecuencia el aniquilamiento del régimen corporativo; la primera transformaba profundamente la propiedad, y no contiene más disposición en materia del trabajo, que el haber hecho extensiva la desamortización de los bienes del clero, a las corporaciones cofradías, y el decreto del 6 de mayo de 1861.

Siendo ministro de gobernación José Cortés Esparza (10 de abril de 1856) creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, esta junta recibía la quejas de las clases pobres, se dedicaba a recabar datos, mejorar la situación moral y material de esas mismas clases, a pugnar por crear más establecimientos de enseñanza elemental, tanto para niños como para adultos, y a proponer reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y modo de retribuirlo.

En el año de 1865 se promueve la Ley sobre trabajadores; se regulan en esta ley, la jornada de trabajo, el descanso semanario, descanso obligatorio, el trabajo de menores, el salario fijado, el monto de las deudas, el libre tránsito de los centros de trabajo, el establecimiento de escuelas a cargo de los patronos, etc.

En este sentido el Lic. Luis Araiza Refiere que:

En este año también el estatuto del imperio, expresaba en el artículo 69: "a ninguno puede exigirse servicios gratuitos y forzados sino en los casos que la ley disponga", y el artículo 70: "nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada, los menores no pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores y a falta de ellos de autoridad política ningún trabajo".⁴

La Ley de Garantías individuales con fecha 1° de noviembre de 1865, amplió dichos conceptos facultando a la autoridad política, para que en caso de que el menor no tuviera padres ni tutores, a intervenir en el aprendizaje de los menores, fijando también el tiempo de duración que no podía ser mayor de cinco años y la jornada de trabajo, las facultó también para declarar nulo el contrato en caso de malos tratamiento de que fuera objeto el menor o de que no lo instruyera convenientemente.

En esta época podemos observar que aquí ya se empiezan a regular los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, dando un giro radical, siendo el estado el principal interesado en que esos derechos y obligaciones se dieran de manera equitativa tanto a aprendices y maestros para que poco a poco se fueran promulgando nuevas leyes, según las necesidades de éstos.

1.2.3 México siglo XX

Uno de los episodios más importantes para nuestro país, en el rubro laboral, fueron los acontecimientos sucedidos en la huelga de Cananea y Rio Blanco, que nunca serán suficientemente recordados, marcó el principio del fin del régimen del Presidente Porfirio Díaz.

Relata el Autor **Luis Araiza**⁵

⁴ ARAIZA, Luis. "Historia de la casa del obrero mundial". SEP. Orizaba 1963, pág. 20

⁵ idem, pág. 24

“que el 7 de septiembre de 1912, durante la presidencia de Francisco I. Madero, varios trabajadores fueron encarcelados de la manera más injusta, en una represión más al trabajo, siendo hasta el 17 de mismo mes, en que en la casa del obrero mundial inició la marcha de su gloriosa trayectoria”.

Así se inicia la primera revolución social del siglo XX con la conquista de la libertad sindical, debiendo ser el primer punto primordial para regular sus derechos.

El 1° de junio de 1906, marca un punto de partida en la Historia de la Legislación del Trabajo de México.

También el licenciado **Araiza** apunta que:

“cuando los trabajadores de la mina de Cananea solicitaron un aumento de salarios, ya que se les había aumentado el trabajo, y se les dieran la igualdad de condiciones de trabajo que los norteamericanos. Se designó una comisión que se presentó en las oficinas de la compañía a formular en forma verbal su petición misma que fue reprimida por la policía y tuvo como consecuencia la muerte de un niño que los acompañaba. Al enterarse los trabajadores de la mina de lo acontecido, se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos y agredidos por la policía y los trabajadores norteamericanos, el gobernador hizo volver a la calma mediante la fuerza, procediendo al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores a lo que se les condenó, trasladándolos a San Juan de Ulúa.”⁶

Igualmente, se desencadenó la Huelga de Río Blanco Nogales, Santa Rosa, problema que venía suscitándose años anteriores, negándose los trabajadores a acatar el laudo pronunciado por Porfirio Díaz, sostuvieron la huelga

⁶ ibid. Págs. 44 y 45

que habían declarado como una protesta en contra de aquel reglamento que los industriales del Estado de Puebla, fijaron y pusieron en vigor en sus fábricas, sometieron al presidente de la República para solucionar el problema, si los industriales tendrían que retirar el reglamento o si deberá seguir en vigor, el fallo declaró que el reglamento sería obedecido obligando a los trabajadores a reanudar sus labores el 7 de enero de 1907, haciéndose extensivo para los estados de Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y el D.F. y se previno a los trabajadores de hilados y tejidos de esas entidades que a la mayor brevedad tendrían que acatarlo, los trabajadores de Río Blanco, fueron los únicos que siguieron con la huelga, siendo diezmados por las tropas federales.

El 7 de Febrero de 1915, los gobernantes frente al sindicalismo libre impusieron a la casa del Obrero Mundial, el llamado pacto de Veracruz, el cual se estipulaba sobre las bases de que los sindicatos deberían subordinarse a la política gubernamental del constitucionalismo y la organización de seis batallones rojos, apoyando militarmente al gobierno, a cambio de que los trabajadores recibirían mejoras mediante leyes apropiadas; fue el momento en que éstos decidieron recuperar su libertad e iniciar la lucha social en beneficio del trabajo, a cuyo fin se sucedieron las huelgas de los ferrocarrileros y electricistas y la General en la Ciudad de México en 1916. Los gobernadores sintieron fundado temor de un sindicalismo independiente, lo que dio como resultado uno de los episodios más crueles de nuestro país, debido a la represión.

1.3 El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la asamblea legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 Constitucional, por decisión de 163 ciudadanos diputados constituyentes.

Cuando por primera vez se discutió el artículo 5° Constitucional, se sentaron las bases que debería contener la Constitución para la legislación del trabajo del país; esta iniciativa fue originada por el constituyente y en especial por el discurso pronunciado por el Lic. José N. Macías que orientó definitivamente a la asamblea para que en un capítulo de la Constitución se fijaron las bases de trabajo, por lo que el primer Jefe del ejército constitucional Lic. Macías y Pastor Ronaix, con el propio Venustiano Carranza, redactaron el artículo 123 mismo que fue aprobado por el Constituyente.

Del dictamen del artículo 5° Constitucional es que nace el artículo 123 de nuestra Carta Magna, sin embargo para llegar a una adecuada reglamentación de las cuestiones que entrañan las relaciones obrero patronales que si bien ya se detallaban en el artículo 123, hacia falta una interpretación de mayor amplitud y acorde con la realidad social.

A partir de las bases fijadas en el artículo 123, las conquistas obreras se traducen en un derecho adicional, habida cuenta de que los derechos consignados en la constitución y leyes reglamentarias a favor de los trabajadores solamente se deben interpretar como derechos mínimos, más no máximos, de tal suerte que no existiría límite a los mejores derechos que pudieran arrancarles los trabajadores al patrón mismos que una vez conquistados son irrenunciables.

Así, de los postulados de la Revolución Mexicana, habría de derivar un derecho del trabajo que, atendiendo a la desigualdad social existente entre explotados y explotadores, habría de asumir una naturaleza protectora del trabajador, la cual no es contraria al patrón, puesto que su normatividad se orientó a la búsqueda del necesario equilibrio en las relaciones de producción, estableciendo un freno a los excesos en la explotación del trabajo por el capital.

Es por tal motivo que el constituyente de 1917, no quiso pasar por alto los mínimos derechos que consideró le asistían a todo trabajador, pues si bien es

cierto, que los trabajadores organizados profesionalmente o asociados dentro de sindicatos pueden lograr conquistas laborales significativas, también lo es, que un trabajador aislado puede hacer valer sus derechos ante la autoridad competente.

El Lic. José N. Macías, cuando fija en su discurso los conceptos fundamentales de dicho artículo hablaba de un proyecto de ley de trabajo, que fue realizado por él y por el Lic. Luis Manuel Rojo, y en el que se contienen las soluciones a todos los problemas que confusamente se estaban planteando por el Constituyente, este proyecto sirvió de base de muchos conceptos que se estipularon en el artículo 123, pero en ningún archivo de la nación se encontró el mismo.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece que el Congreso de la Unión debe dictar leyes sobre trabajo, que no deben ser contrarias a la ley y de aplicación para jornaleros, empleados, obreros, artesanos, de una manera general a todo contrato de trabajo; la idea del constituyente no fue errónea en cuanto a que la Ley Federal del Trabajo debería comprender a todos los trabajadores, cualquiera que fuese su oficio, especialidad, ya fuera ocupado en la industria, el comercio o al servicio de una persona particular y de manera general a todo contrato de trabajo, es decir esta expresión sirvió para comprender a todas aquellas personas que pudieran no quedar incluidas.

Así pues, en el artículo 123 de mérito, regula entre otras cuestiones, la de asociación, es decir, tanto obreros como patrones tendrán derecho a asociarse y formar sindicatos, asimismo confiere a las autoridades del trabajo la facultad para dirimir los conflictos obreros patronales.

El maestro Trueba Urbina al respecto señala:

“Lo grandioso de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, es que en éste artículo 123 se ve la clara protección al trabajador, entendiéndose por

éste a los empleados en general, artistas, deportistas, domesticas, médicos, técnicos, etc. Esta grandiosidad radica en que precisamente protege a todos por igual; a los que prestan un servicio a otro o viven de él."⁷

"El artículo 123 es eminentemente revolucionario y constitucional, la primera carta constitucional del trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

Es social y revolucionario, no es burgués porque en ninguna de sus bases admite igualdad entre obreros y patrones, principio en que destaca la ciencia jurídica burguesa, en cambio consigna derechos sociales exclusivos de los trabajadores por la igualdad que existe entre estos y sus patrones"⁸

Respecto a este precepto legal, se harán las siguientes reflexiones; de acuerdo a lo que disponen algunas fracciones que se consideran mas importantes.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna estatuye el mínimo de privilegios y de circunstancias de que deben disfrutar los individuos que con sus manos, inteligencia y sus aptitudes, incrementan la riqueza de nuestro país; las relaciones de trabajo se realizan en condiciones dignificantes, a cambio de su prestación, reciben un salario establecido, éste puede ser el mínimo (Fracción VI). Desde luego impera como criterio de equidad, que a trabajo igual corresponde salario igual sin distinción alguna de sexo o nacionalidad. Todo salario debe ser pagado en moneda de curso legal, y no permite descuentos, embargos, etc, ya que si la empresa cae en quiebra o concurso mercantil, los créditos de los trabajadores tienen preferencia sobre cualquier crédito (fracciones VII y VIII).

Para que en nuestro país exista una clase trabajadora responsable y digna, es necesario proporcionarle las condiciones de trabajo adecuadas, por ello se

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Sexta Edición. Ed. Porrúa. México 1977 Pag. 105

⁸ IBID. Pag. 110

reafirma el criterio en que se apoya la fracción I del referido precepto, el que dispone que la jornada de trabajo no debe nunca exceder de ocho horas como máximo, ahora bien debe disfrutar por lo menos de un día de descanso por sus horas de trabajo lo cual se encuentra contemplado en la fracción IV de dicho numeral.

Continuando con este criterio de proporcionar al trabajador las condiciones adecuadas salvaguardando su integridad e impidiendo la explotación y su fatiga que puede repercutir en daños familiares, queda prohibido por la fracción XI que el trabajo extraordinario exceda de tres horas diarias y de tres veces consecutivas, no siendo cubierta por los menores de dieciséis años.

Con la época moderna la tecnología avanza y para que no disminuya el ritmo de producción, y los trabajadores utilicen las innovaciones en maquinaria, las empresas deberán proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo, la Ley reglamentaria determinara los procedimientos y métodos en que debe impartirse (fracción XIII).

A este respecto podemos agregar que los empresarios deberán de acuerdo a la naturaleza de su negociación, acatar los preceptos sobre seguridad e higiene que hagan que el desempeño de las labores se ejecuten sin accidentes ni riesgo de trabajo, en éste orden de ideas, si se llegara a presentar alguno de éstos, los patrones deberán pagar la correspondiente indemnización según el caso, ya sea que haya traído como consecuencia la muerte o la incapacidad temporal o permanente para trabajar, esta responsabilidad del patrón subsiste aún cuando se contrate por intermediario (fracciones XIV y XV).

En los conflictos entre los factores de la producción en que casi siempre la parte débil es el trabajador, intervienen para dirimir o resolver las Juntas de Conciliación y Arbitraje creadas por el constituyente las cuales están formadas,

por un igual número de representantes por parte del gobierno, de los obreros y de los patrones (fracción XX).

El artículo 123 desde su entrada en vigor, protege a todos los trabajadores, porque todos contribuyen a la prosperidad del país. En efecto el constituyente señaló las leyes de trabajo, que rigen para las actividades que realizan los obreros, jornaleros, empleadas domésticas, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Por consiguiente de los beneficios tutelares del precepto en estudio, deben también obtener la satisfacción, a quienes a pesar de no laborar para el sector privado o corporaciones productivos contribuyen a materializar los fines y servicios públicos que son: los trabajadores al servicio del estado. Su total protección se realizó en dos etapas, la primera en 1960, en donde se introdujo un apartado "B", en el artículo en comento y en 1987, con un antecedente de 1983, en donde se prescribió la protección para los trabajadores de los Estados y Municipios. Los derechos y prerrogativas de los servidores públicos con las modalidades propias de la naturaleza de sus servicios, son en esencia los mismos de que disfrutaban los trabajadores de los centros de producción.

1.4 La Ley Federal del Trabajo.

1.4.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1931 el Congreso de la Unión promulgó la Ley Federal del Trabajo, previamente a su elaboración se hicieron varios intentos de reglamentación del artículo 123 Constitucional, en donde durante la época en que fuera Secretario de Gobernación, el Licenciado Emilio Portes Gil realizó el proyecto más importante y que lleva su nombre, este proyecto al elaborarse la ley, fue tomado constantemente en cuenta por la comisión legislativa de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para redactar el anteproyecto de dicha ley,

siendo adoptados y consultadas, algunas de las soluciones aportadas por las legislaciones de los Estados previamente existentes acerca de los diferentes problemas en el trabajo.

Esta ley contempla una compilación y unificación de criterios y textos de las leyes laborales de los Estados de la República, reconociendo en ella los derechos laborales mínimos indispensables que ya se habían establecido en el artículo 123 Constitucional en 1917,

Cabe señalar que la creación de esta Ley se debe, a que a pesar de que en el artículo 123 Constitucional, se encontraban ya establecidas las bases del derecho laboral, las mismas estaban integradas por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales de la época, y por la jurisprudencia que para el efecto de interpretación y de manera muy escasa había dictado en aquella época la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas reglas resultaron ser un tanto imprecisas y en algunas veces contradictorias, y teniendo en cuenta que estas reglas no pueden suplir a la ley, fue considerada de imperiosa necesidad la creación de una Ley Federal del Trabajo, con normas claras y precisas que fueran aplicables en todo el territorio nacional, homologando de esta forma la aplicación del derecho del trabajo que se encontraba disperso, como ya lo mencionamos en diversas legislaciones locales.

1.4.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970

Después de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y debido a las diversas transformaciones sociales, políticas y económicas que sucedieron en nuestro país, se considero de trascendente importancia modificar la Legislación existente en nuestro país.

Por tal motivo, el 1° de Mayo de 1970, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, que fuera promulgada el 23 de diciembre de 1969, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970.

I.4.3 La reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el Licenciado José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en funciones presentó al Congreso de la Unión un proyecto de decreto que contenía modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la cual fue aprobada por la Cámara de Diputados el 27 de Diciembre de 1979, y por la Cámara de Senadores el 30 del mismo mes y año, entrando en vigencia a partir del día 1° de mayo de 1980.

De las principales aportaciones de esta iniciativa se encuentra una concentración del procedimiento con la finalidad de obtener mayor prontitud en su trámite, y por ello es que se propone que en una sola audiencia se desahogue las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Así mismo esta iniciativa habla de la visión del artículo 47 que en relación con el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo trata de dar solución a un problema que en la práctica se presenta y que consiste en aquel procedimiento que debe de seguir el patrón para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para él, mediante un aviso de rescisión, el cual consiste en dar aviso al trabajador el motivo y causas que dieron origen a despido justo o rescisión de su contrato de trabajo, llevando la consecuencia legal de asumir que en caso de que no cumpla con esta obligación será legalmente responsable por un despido injustificado.

Siendo esta la manera en que la reforma mencionada se refiere a los procedimientos paraprocesales, incluyendo en ellos el aviso de rescisión a que

hace mención el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, encuadrado en el artículo 991 de la citada ley.

Desde entonces la Ley Federal del Trabajo no ha sido objeto de modificación alguna, y las condiciones sociales, económicas y estructurales del país han cambiado drásticamente, viéndose desfasado el marco legal del trabajo en comparación con la realidad, por lo que se han adoptado costumbres laborales carentes de sustento legal para la solución de conflictos legales.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA

2.1.- Definición de Derecho

"La palabra derecho deriva del vocablo latino *directum* que, en sentido figurado significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. Derecho es lo que no se desvía a un lado ni a otro, lo que es recto, lo que se dirige sin oscilaciones a su propio fin";⁹

Esta es la concepción que de la palabra derecho da Miguel Villoro Toranzo en su libro Introducción al Estudio del Derecho.

Para Edgardo Peniche la palabra derecho la define de la siguiente forma:

"el vocablo *directum* está formado por el prefijo *di* y el adjetivo *rectum*. El adjetivo constituye la raíz ideológica del verbo *regere* que significa "gobernar" y el sustantivo *regnum* que indica "reino" de lo cual se desprende que el derecho denota imperio y autoridad, atributos que caracterizan a la Ley"¹⁰

En éste orden de ideas se puede decir que el derecho es la ciencia que tiene por objeto ordenar una estructura social de acuerdo con los principios jurídicos de equidad, paz y justicia de la sociedad, por medio de los cuerpos normativos necesarios para alcanzar su fin, que se traduce en el bienestar público, un bien común, la convivencia racional y equilibrada de la colectividad. Este fin sólo será alcanzado mediante el enlace de derechos y obligaciones, entre el estado y el individuo consideradas relaciones de subordinación, así como con limitaciones de la libertad natural del hombre, justificadas para conseguir la paz

⁹ VILLORO TORANZO, Miguel. "Introducción al Estudio del Derecho", 9º Edición Porrúa 1990, pag.4

¹⁰ PENICHE LÓPEZ, Edgardo. "Introducción al derecho y lecciones de derecho civil" 22º Edición. Porrúa, México 1991. pag 20.

social. El anterior criterio es producto de la conjugación de las diversas concepciones doctrinales que a continuación se exponen.

García Maynez, para definir dicha concepción abarca tres diversos aspectos que son, el estatal, el filosófico y el sociológico, dando tres definiciones que son las siguientes:

"el derecho formalmente válido es el conjunto de reglas bilaterales de conducta que un determinado país y en una cierta época la autoridad política considera obligatorias; el derecho intrínsecamente válido es la regulación bilateral justa de la vida de una comunidad en un momento dado; y el derecho positivo es el conjunto de reglas bilaterales de conducta que efectivamente rigen la vida de una comunidad en cierto momento de su historia".¹¹

Por otra parte, **Miguel Villoro Toranzo**, define incluso al derecho de la siguiente forma:

"derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica".¹²

Explicando los elementos del concepto así, "un sistema racional", un ordenamiento de diversas normas, construido por la razón;" de normas de conducta", de reglas que expresan un deber ser; "sociales", bilaterales, brotadas del hecho social y dirigidas al bien común de la sociedad; "declaradas obligatorias por la autoridad", hecha en forma expresa pública (promulgación) o en forma tácita; "por considerarlas soluciones justas", como fuente real que determina el contenido de las normas jurídicas, constituida por la realidad histórica en toda su

¹¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho" 42ª Edición. Porrúa. México. 1991, pag. 98

¹² VILLORO TORANZO, Miguel. Op cit. Supra nota 1 pags. 123 y 124

complejidad; " a los problemas" como fin práctico del derecho; "surgidos de la realidad histórica", como fuente real del derecho.

Derecho es para el autor **Castellanos Tena Fernando**, lo siguiente:

"el conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el Estado."¹³

Debe señalarse que las expresiones tanto de derecho como la de ley, suelen ser confundidas entre sí, aunque la ley tiene una presencia real en el campo jurídico.

Así tenemos que existen principios que rigen el mundo natural y otros la vida social; los principios que invariablemente producen una consecuencia constituyen el contenido de la ley natural, la otra aspira al orden y al equilibrio, al Derecho. Es decir, el mundo natural es considerado como el campo del ser y el social del deber ser.

La diferencia entre lo natural y lo social es tan clara que el Autor **Hans Kensel** ha expresado respecto de la ciencia jurídica que es:

"Una ciencia que estudiara la sociedad aplicando el principio de causalidad sería una ciencia de la naturaleza con el mismo título que la física o la biología."¹⁴

El concepto de derecho es multívoco, por lo que en su estudio deben considerarse las ideas tradicionales que al respecto se han elaborado sin desconocer, obviamente, la existencia de otras denominaciones importantes como

¹³ CASTELLANOS TENA, Fernando "Lineamientos Elementales de derecho penal: parte general" 30^o Edición, Porrúa, México. 1991, pag. 17

¹⁴ KENSEL, Hans, Teoría pura del derecho, 10^o Edición, Eudeba, Buenos Aires. 1971, pag.17.

el derecho real y personal. Así las cosas, se pueden distinguir de manera muy genérica cinco diversas denominaciones: Derecho objetivo, subjetivo, natural, positivo y vigente.

2.1.1

- a) **Derecho Objetivo.**- Lo constituye el conjunto de normas jurídicas que integran el sistema jurídico de un Estado, aunque también el concepto puede abarcar sistemas jurídicos determinados. Materialmente lo podemos observar en el conjunto de disposiciones que integran el Derecho vigente de un Estado, o como afirma Héctor Santos Azuela, es *"el conjunto de normas jurídicas que constituyen los códigos"*¹⁵, en el caso particular lo integran la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Código Civil para el Distrito Federal y para los Estados, el Código penal para el Distrito Federal y los Estados, los Códigos de Procedimientos, el Código de Comercio, Sentencias, Jurisprudenciales, etcétera. Este derecho ha sido concebido por Moto Salazar como *"un conjunto de leyes y normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos"*¹⁶, es decir, está formado por las disposiciones legislativas, jurisprudenciales y doctrinales en los casos de estados determinados.

2.1.2

- b) **Derecho Subjetivo.**- Es la suma de facultades que tienen las personas jurídicas: éstas se desprenden de disposiciones imperativas atributivas; se puede citar: " el derecho que tiene el trabajador de exigirle su salario al patrón, la facultad del patrón del exigirle al trabajador que desarrolle su trabajo con probidad o las facultades del comprador y del vendedor de exigirse la cosa y el precio en una relación jurídica de compraventa", en este sentido constituye *"la prerrogativa, poder o facultad con que cuenta una persona para reclamar el cumplimiento de las normas jurídicas que*

¹⁵ SANTOS AZUELA, Hector, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, segunda edición, primera reimpression, Addison Wesley-Longman, México, 1999, pag.17

¹⁶ MOTO SALAZAR Efrain, Elementos de Derecho 35° Edición, Porrúa, México, 1989 pag. 7

considera le favorecen y tutelan."¹⁷ Este derecho ha sido concebido como "una facultad reconocida al individuo por la ley para llevar a cabo determinados actos"¹⁸. En una palabra en suma, este derecho está constituido en México por infinidad de facultades que a través de la ley, los contratos, la jurisprudencia o la costumbre que el sistema jurídico reconoce en sus disposiciones.

2.1.3

- c) **Derecho Natural.**- Este ha dado lugar a una variedad de teorías al considerar el estudio de la palabra naturaleza. La posición zoológica señala que "*Derecho natural es el que la naturaleza enseñó a todos los animales*"¹⁹, la biología expresa que "*el fundamento objetivo del derecho radica en la fuerza.*"²⁰

Este derecho es conocido como:

"el conjunto de máximas fundamentales en la equidad, la justicia y el sentido común, que se impone al legislador mismo y nacen de las exigencias de la naturaleza biológica racional y social."²¹

Se considera que la esencia del derecho natural debe de ser incluido en las disposiciones formalmente válidas, tal y como lo considera Cabanellas al manifestar lo siguiente:

"desde posición desapasionada cabe reconocer que existen aspiraciones de regulación jurídica que coinciden con la solidaridad humana y que estructuran reglas de convivencia basada en la reciprocidad, en el mutuo

¹⁷ SANTOS AZUELA, Hector, ob. cit. Pág.17

¹⁸ MOTO SALAZAR, Efraín, ob. cit. Pág. 7

¹⁹ CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario enciclopédico de Derecho usual" T.II, 14º edición Heliastas, Buenos Aires, 1980 Pág.565

²⁰ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. "La definición del Derecho", 2ª. Edición, Universidad Veracruzana; Xalapa, México, 1960 p.49.

²¹ MOTO SALAZAR, ob. cit., Pág. 9

respeto, en el encausamiento de las libertades propias y ajenas, en la utilidad compatible con la cooperación, en el espíritu de las relaciones de contenido jurídico, orientado por la licitud en cuando a ejercicio de los derechos."²²

2.1.4

d) **Derecho Positivo.**- Esta acepción ha sido considerada diferente del formalmente válido, aunque existen autores que la estiman como sinónimo, tal es el caso del Dr. Cabanellas, quien ha señalado *"que es el mismo vigente... es esencialmente variable hasta el punto de modificarlo el propio legislador que lo ha promulgado"*,²³ no obstante la confusión, creo que ambas acepciones deben concebirse en forma autónoma aunque en algunos casos coinciden al ser reconocidos a la vez por el Estado y por las sociedades; pero en otros casos sucede lo contrario, lo que ha motivado a García Máynez a expresar, *"no todo Derecho positivo es vigente, ni todo Derecho vigente es positivo."*²⁴ Este ha sido concebido como:

"un conjunto de normas que regulan la conducta social de los individuos susceptibles de recibir una sanción política, que inspiradas en una idea de justicia tienden a realizar el orden social."²⁵

Así pues el Derecho positivo es:

*"el conjunto de normas jurídicas que forman las reglas que ha establecido el legislador, así como aquellas que han dejado de estar vigentes por haber sido derogadas o abrogadas, quedando por tanto convertidas en el Derecho histórico de un pueblo."*²⁶

²² CABANELLAS, Guillermo, ob., cit., Pág. 608

²³ Ibidem, Pág. 611

²⁴ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción... , ob., cit., Pág. 37

²⁵ MOTO SALAZAR, ob., cit., Pág. 9

²⁶ FLORESGÓMEZ, GONZALEZ Fernando y otro, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 33ª Edición, Editorial Porrúa, México. 1994, Pág. 49

2.1.5

e) **Derecho Vigente.**- Lo constituye el conjunto de disposiciones jurídicas que el Poder Público considera obligatorias, esta integrado por el sistema jurídico estatal, es decir, por disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias, individualizadas, jurisprudenciales. Ha sido definido como *"un conjunto de normas impero-atributivas que una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatoria,"*²⁷ es decir, cambia conforme los tiempos y dependiendo de otros factores culturales y políticos.

2.2.- Definición de Derecho del Trabajo

J. **Jesús Castorena**, desde la primera edición de su Manual que apareció cuatro meses después de promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la publicación de su Tratado ocho años más tarde, siguiendo la tradición laboralista extranjera, define al Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

*"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que tome en cuenta para dictar estas reglas."*²⁸

En general, se puede definir al Derecho del Trabajo como un conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre los factores de producción (trabajo y capital), a fin de lograr un equilibrio y justicia social.

El Derecho del Trabajo que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva.

²⁷ GARCÍA MÁYNEZ, Introducción..., ob., cit., Pag. 37

²⁸ Loc. Cit., TRUEBA URBINA Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral", 2ª. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México 1972, Pag 132

Definición. Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

El trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón, por lo que hace derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo, es decir, material e intelectual, pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. El trabajo se puede concebir como una condición de existencia del hombre que tiene como

objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Los elementos que integran el concepto de trabajo se pueden agrupar de la siguiente manera:

- a. El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

- b. El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

- c. El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios de la familia.

2.3. La naturaleza del Derecho del Trabajo.

Es importante desde un primer plano y partiendo de lo general, ubicar al derecho del trabajo, atendiendo a la naturaleza propia de éste, su denominación, conformación y finalidad, es por ello que se debe de comenzar a explicar de forma muy somera los aspectos elementales pues a partir de ellos se derivan elementos que sirven de base para su estudio.

2.4.- Fuentes del Derecho del Trabajo

Este examen lleva necesariamente al planteamiento del problema relativo a la fuente del Derecho que se analizará especialmente desde el punto de vista laboral, pero relacionado con las fuentes generales.

Con todo, y de modo amplio, se deben considerar fuentes del Derecho, no sólo los modos reconocidos como capaces de crear normas jurídicas, sino también los medios necesarios para que nazcan. Así en Roma eran tan fuentes del Derecho la Ley y el edicto del pretor, por ejemplo, como los comicios.

Dentro de la amplitud de los conceptos que se están tratando, pero con significación ya más concreta, fuente del Derecho equivale a toda norma jurídica en general no sólo la norma abstracta, sino también la individual en tanto de ella fluye en cuanto Derecho Objetivo, el Derecho en sentido subjetivo, es decir, un deber jurídico o una facultad.

La teoría general de las fuentes del Derecho desarrollada por tratadistas de las diversas ramas jurídicas es aplicable en sus fundamentos al Derecho del Trabajo, en el que cobra especial interés un aspecto: el relativo a la jerarquización de las fuentes en el Derecho del Trabajo.

En el orden interno la doctrina y el Derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes

de la mayoría de las ramas que comprenden la Ciencia Jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los Derechos Privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre.

Tributan en principio, pues, en la formación del Derecho del Trabajo las fuentes generales o clásicas. Pero por la naturaleza misma del Derecho Laboral el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del Derecho del Trabajo.

El estudio de las fuentes implica una clasificación en fuentes materiales, históricas y formales, las primeras se refieren a la explicación de los contenidos, al porqué de su aparición; las segundas en realidad constituyen el estudio de las normas que precedieron al derecho positivo vigente, son su antecedente formal y material; la tercera vertiente, las fuentes formales son susceptibles de estudiarse en dos sentidos, uno referido al proceso de creación del derecho y el segundo al estilo de manifestación de las normas jurídico laborales.

2.4.1

a) Fuentes Materiales del Derecho del Trabajo.

Algunos autores como es el Mtro. Mario de la Cueva explicó que por su esencia y por sus fines, el Derecho del Trabajo es obra de los trabajadores, para asegurar una existencia decorosa y desarrollar su presente y futuro, es decir, llevar una vida próxima al disfrute de los bienes de la cultura y civilización. La aparición del Derecho del Trabajo es resultado de la contradicción de intereses de las clases sociales dentro de la sociedad económicamente organizada por principios y prácticas del liberalismo, en una palabra, es resultado su aparición, de la lucha de clases, es un sistema que tiende a aligerar la lucha de clases, o para

decirlo de otro modo, pretende regular la lucha de clases procurando humanizar las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Constituye una forma de expropiación a la clase adinerada que concebía al trabajo como mercancía y a los trabajadores como cosas o bestias de carga y de trabajo, viene a reconocer que el trabajo dignifica a quien lo presta y que por ello debe asegurársele consideración y respeto, pretende establecer un equilibrio entre los factores de la producción y por ende a crear un ámbito de equidad en las relaciones de trabajo, como una expresión concreta de Justicia social.

2.4.2

b).- Fuentes Históricas del Derecho del Trabajo.

En realidad son las construcciones jurídicas pasadas que de alguna manera tienen utilidad para entender a las nuevas normas por que sencillamente el presente emana del pasado y de lo que surge de éstas dos, se da el futuro. Sin embargo, algunas de esas formulas tienen una presencia permanente, por cuanto hace al contenido axiomático y axiológico como puede ser un ejemplo los Sentimientos de la Nación del Patricio Morelos, quien nos legó la idea y el ideal de que toda ley que emanara del Congreso, debía tender a paliar la opulencia y a acortar la distancia entre los ricos y pobres como formula para alejar la vagancia y la propensión al hurto. En ese sentido es una referencia histórica pero no una referencia inerte, todo lo contrario es una proclama viva, por cuanto la historia en concepto de Cicerón, es la luz de la verdad, vida de la memoria y maestra de la vida. En ese mismo sentido es de gran utilidad tener presente la preocupación del Emperador Maximiliano al dictar con sentido de protección a los sencillos trabajadores del campo mexicano, la primera Ley del Trabajo de América. Y en esa tendencia ni duda cabe que es de gran utilidad el estudio de la primera Ley Federal del trabajo de 1931, por ser el antecedente inmediato de la Ley de 1970 y ésta de la reforma de 1980.

2.4.3

c).- Fuentes Formales del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo emana de un órgano del Estado, el llamado Poder Legislativo. La Constitución Federal encarga al congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados precisamente esa función.

Cabe señalar que esa tendencia no puede ser aplicable a la materia del trabajo, es decir la existencia de legislaciones locales en materia laboral, nos traería una diversidad de criterios en materia de trabajo y previsión social, lo que iría en contra del propósito de federalizar y unificar la legislación laboral, tal como se encuentra hasta nuestros días con las reformas constitucionales de 1929: las normas reglamentarias de la Constitución en materia del trabajo deben de ser contenidas en una sola legislación por que las bases constitucionales del trabajo son unas y para todos los trabajadores son las decisiones sociales fundamentales del trabajo contenidas en el artículo 123 Constitucional.

Las normas no estatales que también integran al Derecho del Trabajo, provienen de los propios centros de trabajo o mejor dicho de las convenciones entre los factores de la producción capital y trabajo, son los llamados Contratos Colectivos de Trabajo que rigen en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos, y que establecen las condiciones generales de trabajo.

Las fuentes generales tienen una aplicación general y dentro de ellas encontramos a la Constitución, a las leyes orgánicas y reglamentarias de ella, los reglamentos administrativos y la Jurisprudencia concernientes al trabajo. Dentro de las fuentes autónomas tenemos a los contratos colectivos ordinarios y a los contratos ley, así como la costumbre de empresa cuyo ámbito de aplicación se limita al o a los centros de trabajo involucrados en ellas.

La constitución es el principio y base de todo orden jurídico público, privado y social, por lo que todos los actores de la sociedad, gobernados y gobernantes debemos de atenernos a su normatividad. La norma básica y fundamental para el trabajo y la previsión social es el artículo 123 constitucional. Asimismo se encuentran las leyes secundarias de la materia como pueden ser la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, etc.

Los Tratados Internacionales también son fuentes de derecho conforme al artículo 133 de la Constitución. Existen más de sesenta convenios celebrados por el Estado Mexicano y la Organización Internacional del Trabajo, destacándose los relativos al derecho de asociación rural; sobre la inspección de los emigrantes; sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos; sobre las agencias retribuidas de colocación; sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; sobre poblaciones indígenas y tribunales; sobre los representantes de trabajadores, entre otros. Estos convenios tienen la misma jerarquía que las leyes del trabajo y son además una compulsión al Estado mexicano para adecuar su legislación a las disposiciones en ellos contenidas y deberán aplicarse en tanto se adecue la legislación.

Por lo que se refiere a las fuentes autónomas del Derecho del Trabajo, tenemos a los Contratos Colectivos del Trabajo que se concertan entre los sectores de la producción capital y trabajo, para establecer las condiciones generales de trabajo en los centros de trabajo donde ejercen la representación y titularidad del interés profesional las asociaciones profesionales de trabajadores. También lo son fuentes autónomas la costumbre en las empresas, que constituyen una práctica o un uso reiterado y a la que le dan tales circunstancias, fuerza obligatoria.

2.5 Principios del Derecho del Trabajo

El estudio de los temas relativos al carácter eminentemente protector, y de las características del derecho del trabajo y los que tienen por objeto el análisis de sus principios, en realidad son una introducción al entendimiento de los procesos técnicos de creación de las normas laborales, de su interpretación y con ello, de su coherente y adecuada aplicación; este conocimiento va dirigido en dos vertientes, una a las autoridades del Estado y a los particulares.

Al Estado porque su órgano legislativo debe tener en cuenta el ser de las normas jurídicas laborales, su esencia protectora para la clase trabajadora, ya sea para expedir una nueva ley o una reforma sin pretender hacerla desviar de su propósito fundamental; a los órganos ejecutivos para aplicar la normatividad laboral correctamente y a los jurisdiccionales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que diriman los conflictos con equidad y al Poder Judicial Federal, establecer la interpretación de las normas laborales en congruencia con su origen, carácter, esencia, principios y fines, además de salvaguardar su exacta observancia por todos.

a. *La idea del trabajo como un derecho y un deber social*

Este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda su población. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. Por un lado, el trabajo es un deber del hombre de prestar sus servicios de una manera eficiente. Por el otro, la sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades. Fundamentalmente este principio se basa en las consideraciones que todos los seres humanos, sin distinción de razas, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dinámica a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y el nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

b. *La idea de la libertad y el derecho del trabajo*

El artículo quinto constitucional, señala que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que le acomode. De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones.

c. *Principio de igualdad*

Este principio significa que podrá establecerse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Tanto la libertad como la igualdad, son principios que se encuentran íntimamente ligados; la igualdad sin la libertad no puede existir, y esta no florece donde falta aquello.

Nadie puede ser tratado en el trabajo e incluso previamente a la prestación del servicio con discriminación de ningún género, por razones de edad, nacionalidad, raza, sexo, color de la piel, credo político o religioso. Debe existir igualdad de tratamiento a todos los trabajadores por lo que se refiere a condiciones de trabajo, cuando las mismas se presten en igualdad de circunstancias: A trabajo igual, salario igual, idea que anida a la equidad como expresión de la Justicia Social.

d. *La idea de la dignidad humana*

La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

Al desarrollar su vocación de trabajo, el hombre se hace digno del respeto y consideración de los demás; por otra parte si se ha afirmado que el trabajo es un derecho y un deber social, ello quiere decir que importa a la sociedad el recibir de los hombres el esfuerzo que los hace mejores mediante el trabajo, por lo que la sociedad tiene un deber de procurar, mediante el derecho, a crear las condiciones que aseguren una existencia decorosa y una vida a los trabajadores que merezca ser vivida.

e. *La idea de una existencia decorosa*

Este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y su familia, de proveer la educación de los hijos y de lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales.

CAPITULO TERCERO

3. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

3.1 La relación individual del trabajo

El Mtro. Mario de la Cueva nos dice que la determinación de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo es cada día mas controvertida. Hasta hace unos años la doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, esto es que aceptaba que el llamado contrato individual del trabajo era un verdadero y simple contrato y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el Derecho Civil; si acaso, confesaban los maestros del Derecho Civil, que era un contrato innominado.

Dentro de la doctrina surgieron algunas teorías entre las cuales nos permitimos señalar las siguientes:

Teoría del contrato de arrendamiento.-

Los romanos clasificaban al contrato para la prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento y el Código de Napoleón le denominó arrendamiento de servicios. La idea de que el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento fue la más difundida de las doctrinas.

Entre los profesores de Derecho Civil, Marcel Planiol fue uno de sus más fervientes defensores, pues el manifestaba que el contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento, toda vez que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y puede ser utilizada por otra como la de una máquina o un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo

que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.

Teoría del Contrato de Sociedad.-

Esta teoría es iniciada fundamentalmente por economistas , sobre el apoyo del papel preponderante que en el tráfico mercantil y jurídico juega el fenómeno asociativo. Los economistas consideran que el contrato de trabajo no es sino una forma de sociedad y lo consideran desde el punto de vista económico.

En este sentido se refieren a la aportación de cada uno de los actores al intervenir en una sociedad con una finalidad común, así pues en el caso del contrato de trabajo, lo consideran como una sociedad pues el patrón aporta su capital como factor de producción y el trabajador su fuerza de trabajo y sus aportaciones tienen la misma importancia.

Un segundo requisito para constituir una sociedad es que las partes tengan como finalidad obtener ganancias y esta es la posición de las partes en el contrato de trabajo.

Tampoco esta teoría encontró un fundamento sólido y no se puede encuadrar al contrato de trabajo dentro de esta figura, porque en primer término una sociedad, según esta teoría constituye un ente moral diferente de las personas físicas que forman a la sociedad y en el contrato de trabajo no surge ningún ente de esta naturaleza. Por otro lado el contrato de trabajo no tiene el animo de asociación, pues las relaciones contractuales entre los representantes del capital y del trabajo se inspiran en móviles egoístas, ambos pretenden el máximo de utilidad y el mínimo de riesgos, la idea de sociedad requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros, no puede haber sociedad sin la presencia en

todos los que la constituyen de un estado de *animus societatis*, es decir el animo de la asociación, bajo los parámetros antes descritos. El obrero que lucha por la participación en las utilidades rechaza la participación en las responsabilidades; de igual manera que el patrón repele todo sistema remunerativo del trabajador que no sea el salario.

Además la comunidad que se forma entre los componentes de una sociedad se encuentra totalmente ligada a las vicisitudes y fenómenos económicos, y en cambio el trabajador no está afectado por las pérdidas pequeñas o medianas que el negocio pudiera llegar a sufrir en algún momento dado.

Por último, en el contrato de trabajo, la relación que se establece entre patrones y trabajadores es la de un acreedor y un deudor dicho en otras palabras, el patrón es el acreedor de los servicios del trabajador y deudor del salario y demás prestaciones, el trabajador a su vez es acreedor del salario y deudor del servicio; se trata pues de un contrato bilateral en que ambos son acreedores y deudores entre sí, en la sociedad en cambio los fines de las partes coinciden, por ello no hay obligación de los socios entre sí, sino del socio para con la persona moral jurídica.

Teoría del Contrato de Compraventa.-

Esta corriente sostiene que el contrato de trabajo es un contrato de compraventa, en el cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de la venta y así Carnelutti sostiene que como en el contrato de suministro de energía eléctrica, hay que distinguir entre la fuente de energía y la energía misma, así también en el contrato de trabajo se debe distinguir entre el trabajador que de ninguna manera puede ser objeto de compraventa y su actividad que es el objeto del contrato. Sin embargo, la consideración por una parte de que en la compraventa la cosa vendida se separa por completo del vendedor pasando a

manos del comprador, y por otra parte que el esfuerzo del individuo no puede considerarse como cosa ser inseparable del hombre, basta por si solo para establecer una esencial y radical distinción entre uno y otro contrato.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo no distingue, en realidad la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

A éste respecto se considera oportuno citar textualmente el contenido del citado precepto legal:

“Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

***La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.*”²⁹**

Sin embargo la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, cuando por ejemplo se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente a la firma del documento, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato como se ha

²⁹ Ley Federal del Trabajo, 1ª Edición, Editorial Delma, México 2003, Pág. 5.

visto, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

Entre los autores que definen a la relación de trabajo, podemos examinar a los siguientes:

El autor Manuel Alonso, en su obra, refiere que el Maestro **Savigny** considera a la relación de trabajo como:

"el fundamento mismo de la esfera en la cual la voluntad de la persona particular venía con nuestro consentimiento engendrando un derecho de ésta persona en sentido de la facultad".³⁰

Asimismo, Cavanellas alude la definición de **Hueck** quien dice:

"relación de trabajo es aquella situación originada por un hecho real que es el trabajo en sí, independientemente que exista o no, una obligación de prestar el trabajo." Es decir, tiene consecuencias jurídicas, con el simple hecho de prestar el servicio.³¹

Finalmente el Maestro **Trueba Urbina** dice:

"En realidad la relación, es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y trae consigo la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador."³²

³⁰ ALONSO GARCÍA Manuel, Derecho del Trabajo Tomo I, Barcelona, 1960. Pag. 172

³¹ CAVANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, 1960, Pag. 115

³² TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Porrúa, México 1972, Pag. 278

Es por eso que entre el contrato y la relación de trabajo no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

De tal manera que para efectos jurídicos es lo mismo contrato que relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originan.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo y en uno u otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 21, en cuanto a la presunción de la existencia del contrato nos señala lo siguiente:

“Art. 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”³³

3.2. Elementos de la Relación de Trabajo

En realidad la teoría y la práctica de la relación de trabajo constituye un regreso al origen, es decir, si se tiene en cuenta cual era la práctica cotidiana en el seno de las antiguas empresas alemanas y de otros países en la época en la que no existía el Derecho del Trabajo, dentro de ella había un orden, el conjunto de disposiciones que dictaba el empresario aunque de manera unilateral sobre la hora de ingreso, la prestación de los trabajos, las tarifas de sueldos, el horario de salida, etc.; se observa que dicho orden no podía ser modificado o alterado ni mucho menos cuestionado por los trabajadores. Por consiguiente no existía la estabilidad; era suficiente el ingreso y el consiguiente servicio prestado el que

³³ Ley Federal del Trabajo ob.cit.

producía la aplicación automática del orden preestablecido y al que era sometido el trabajador a ese poder de mando del empresario.

Con el surgimiento del Derecho del Trabajo que es las garantías mínimas o derechos mínimos para los trabajadores, el nuevo orden debe respetarse en todo centro de trabajo, de ahí que por lo menos debe de acatarse el catálogo legal de derechos mínimos para el trabajador, debiendo prevalecer el orden objetivo de la empresa si ésta contempla mayores y mejores condiciones para los trabajadores.

Derivado de lo anterior se puede deducir y explicar cada uno de los elementos de la relación de trabajo que son los siguientes:

- a. Toda relación de trabajo surge de la circunstancia de trabajar subordinadamente, es decir, bajo el poder jurídico de mando del empresario, prestando el servicio con un deber jurídico de obediencia, circunscritos al servicio que en la modalidad se preste exclusivamente.
- b. Esa prestación de servicios subordinados motiva la aplicación de las normas de trabajo y rige tanto al empresario como al trabajador imperativamente sin importar si el ingreso del trabajador implicó o no la suscripción de un contrato de trabajo.

Lo anterior nos lleva a concluir que:

Por un lado la relación de trabajo es originada por la necesidad y la existencia del derecho a trabajar, trayendo como consecuencia una contraprestación que es el salario, mismo que es indispensable para satisfacer las necesidades del trabajador y en su caso de su familia o sus dependientes económicos. Esta condición además de llevar implícita la contraprestación del salario, tiene además la condición de subordinación, de obediencia a las directrices que para el efecto el patrón o empleador le da a conocer, misma condición de obediencia que deberá estar limitada única y exclusivamente a las

condiciones en las que haya sido aceptado el trabajador para prestar sus servicios, es decir, solamente en las actividades propias del desempeño de su labor se podrá exigir esa conducta de obediencia y subordinación.

Por lo anterior y como consecuencia de la existencia de la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, es de aplicarse todas aquellas disposiciones legales y normas de trabajo que para el efecto existen y se han creado tanto para protección de la clase trabajadora como para establecer las obligaciones mutuas que deben de cumplir en el desempeño de sus papeles el trabajador y el patrón, mismas disposiciones que son de carácter general y de aplicación obligatoria para todos aquellos que se encuentren en éstos supuestos.

3.3 Sujetos de la Relación de Trabajo

El Derecho del Trabajo tiene como propósito regular a los factores de la producción, para proteger la dignidad de la persona humana, procurando un equilibrio entre ellos, buscando hacer compatibles los intereses de los trabajadores con los del capital. Tiende a humanizar las relaciones de trabajo y a regular la lucha de clases, incluso con la intervención del Estado. El sujeto básico y motivo de protección fundamental es la persona humana, el trabajador. Sin embargo no es el único sujeto de regulación normativa laboral, porque si bien las relaciones laborales se apoyan en las relaciones obrero-patrón, también regula la vinculación de los trabajadores con la asociación profesional laboral.

Los sujetos naturales del derecho son los hombres, la persona humana, pero hay otros que son creación del derecho, así se habla de personas físicas y personas morales.

En efecto, sólo las personas son sujetos de derechos y obligaciones, y como tales constituyen centros de imputación normativa laboral por ser personas, no obstante existen otros centros de imputación normativa referidos a esas

personas básicas, como la noción y concepto de empresa, establecimiento, representante del patrón, intermediario, coalición y sindicato.

3.3.1 Trabajador.-

Es importante definir lo que sea un trabajador como sujeto del derecho del trabajo, pues es evidente que como persona humana que es, en la vida puede desarrollar esfuerzos conscientes y racionales y superar con ellos estados de necesidad, que no necesariamente puedan estar regulados o amparados por el derecho laboral.

En relación al concepto de trabajador, **Lodovico Barassi** dice que

*"En nuestra disciplina son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, de tal manera que el derecho laboral no considera como sujeto de él a quien realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino solamente al que en dicha actividad es subordinado."*³⁴

En la doctrina mexicana **J. Jesús Castorena** nos dice:

*"El único criterio posible que podría servir de base para decidir si se trata de un verdadero trabajador o no, es averiguar si existe subordinación, la dependencia y la dirección."*³⁵

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 precisa la definición de trabajador refiriendo textualmente que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de ésta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material"

³⁴ BARASSI, Lodovico, "Tratado del Derecho del Trabajo", Ed. Alfa, Buenos Aires, 1953, Tomo I, pag. 264.

³⁵ CASTORENA, Jesús, "Tratado de Derecho Obrero", Ed. Jaris 1ª. Edición, México, 1942 Pag.22

*independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*³⁶

De tal concepto desprendemos que el trabajo es una actividad que la persona humana desarrolla, ya sea intelectual o material la que será objeto de regulación jurídica; debiendo ser desempeñada en forma personal y no por terceros la persona humana, la titular de los derechos y obligaciones.

El otro elemento del concepto consiste en que ese trabajo desarrollado en forma personal y directa por el hombre, debe ser prestado en forma subordinada; dicho de otro modo sólo se ocupa el derecho del trabajo subordinado.

El maestro **De la Cueva** lo explica así:

*“... el concepto de trabajo subordinado sirve no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa”*³⁷

La subordinación implica por parte del trabajador un deber jurídico de obediencia en cuanto al poder jurídico de mando del patrón en relación a la modalidad, prácticas estilos e instrucciones sobre el trabajo a desarrollar.

Habiendo tratado de una manera breve los elementos de la definición de trabajador, pasaremos a analizar de acuerdo con la teoría integral el elemento o requisito legal de subordinación para llegar al concepto de trabajador con el sentido humano de la mencionada teoría.

³⁶ ob. cit. “Ley Federal del Trabajo”

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Ed. Porrúa. 22ª Edición. México, 1994 Pág. 183

La teoría de la dignidad humana del trabajador como persona, fue proclamado entre nosotros por los autores del Código Civil de 1870, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento del Código Civil francés. Confirmándose ésta teoría de la dignidad humana, en la exposición de motivos del artículo 123 constitucional cuando expresa:

“Que las relaciones entre trabajadores y patronos serian igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación a todo el que prestaba un servicio a otro.”³⁸

En términos generales nuestra teoría integral define al trabajador como: Todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante la remuneración.

Dentro de esta definición quedan amparados todos los que prestan un servicio general y todos aquellos que prestan un servicio personal a otro, tanto dentro del campo de la producción como fuera de el.

3.3.2 Patrón.-

La palabra tiene diferentes significados, si bien denota un sentido inequívoco que tiene que ver con la evolución misma de los estilos de trabajo de las diferentes épocas, que vienen desde los primitivos talleres familiares. Tiene las mismas partículas de padre, no el que engendra, sino el que manda y puede dar órdenes; así se comenzó a llamar al santo al que se avocaron los trabajadores pertenecientes al mismo oficio, por ejemplo San José, santo “patrón” de los carpinteros al que se rendía veneración y respeto. De ahí provienen esas prácticas paternalistas tan difíciles de erradicar en nuestro medio latino e hispánico. La legislación primero y la doctrina después tomaron la palabra que venían usando los trabajadores, para referirse a quien “les daba trabajo.”

³⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, 3^o Edición, México 1970. Págs. 20 y 21.

La palabra patrón significa a la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal. Puede por lo tanto tratarse de una persona humana o como lo llama nuestra ley, física; o bien de una persona jurídica de las denominadas, jurídico-colectivas o morales. Consecuentemente podemos estar conformes con el concepto legal que de patrón nos da el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Art. 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.”³⁹

Patrón puede ser cualquier persona física o moral que utilice y se beneficie con la actividad del trabajador.

Con la definición de patrón, se consagran complementariamente por primera vez en la legislación del trabajo, los conceptos de empresa y establecimiento, que generalmente se habían aceptado como sinónimos, pero que ahora la ley define a una y a otro y que más adelante se analizarán.

3.3.3 Los Representantes del Patrón.-

Esta cuestión nada tiene que ver con la representación legal o jurídica de los titulares de los centros de trabajo. Se trata de quienes siendo normalmente trabajadores, representan al patrón frente a los demás trabajadores y eventualmente a candidatos a ocupar algún empleo y que realizan actos que ciertamente obligan a los patrones. No se requiere de algún nombramiento protocolizado ante notario público para quienes realizan actos en nombre del patrón lo obliguen, aunque bien pueden tenerlo, por ello nuestra Ley en su artículo 11 los regula de la siguiente manera:

³⁹ Ob.cit. Ley Federal del Trabajo

“Art. 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”⁴⁰

3.3.4 El intermediario.-

Frecuentemente por la idea de intermediación mercantil, hay quienes consideran con poca importancia esta figura pero la verdad es que no es así sino al contrario pues su importancia es tal que en un futuro puede verse incrementada, llámense bolsas de trabajo o agencias de colocación las que han funcionado con relativo éxito en las áreas de servicio doméstico y de oficinas.

Por otra parte a las agencias de colocación, frecuentemente se les mira con desconfianza, sus servicios son caros y algunas funcionan como si se trataran de negocios clandestinos, cuando están destinadas a cumplir con un propósito social de gran importancia, como podría ser el estímulo para ordenar y regular a los trabajadores.

La intermediación laboral queda regulada medularmente en nuestra Ley Federal del Trabajo en los siguientes preceptos:

“Art. 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras (personas físicas) para que presten servicios a un patrón.”⁴¹

“Art. 13.- No serán considerados intermediarios, sino patronos las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con

⁴⁰ ob.cit Ley Federal del Trabajo

⁴¹ idem

*elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.*⁴²

“Art. 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y*
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.*⁴³

3.3.5 La Empresa.-

Un gran mérito del legislador de 1970, fue haberse ocupado de la empresa como entidad objeto de regulación jurídica.

La empresa es obra humana, tan antigua como el hombre, implica genio, carácter, decisión, mente disciplinada y organizada, orden, conocimiento sistematizado e imaginación, sobretodo imaginación creativa; implica también recursos y está destinada a satisfacer necesidades de toda índole, en el mercado y en el campo social. Con tales notas estamos descubriendo al empresario que conjugando tales recursos y esfuerzos, por sí mismo o con otros, hace posible la actividad empresarial.

Los empresarios y las empresas han existido en otros tiempos, en la época del esclavismo, del feudalismo, algunas de sus características subsisten hasta la

⁴² idem

⁴³ idem.

empresa liberal que aparece con el capitalismo y que se ha desarrollado con gran envergadura y sofisticación hasta nuestros días y es la empresa de nuestros tiempos la que nos interesa.

Las empresas por su tamaño pueden clasificarse en micros, pequeñas, medianas, grandes y macro empresas, pudiendo ser determinadas en esa catalogación atendiendo al número de empleos que en ellas se insertan, al monto económico de operaciones, al capital invertido con el que operen o bien a la combinación de esos factores. Se pueden clasificar también por la naturaleza de las operaciones: Industriales o de servicios; de intermediación de capital: financieras, fiduciarias, bancarias y de seguros. También son susceptibles de clasificarse en comerciales, públicas, privadas o sociales. Las hay desde el punto de vista de la propiedad en estatales, privadas o mixtas; desde el rango territorial de sus operaciones en locales, nacionales, extranjeras o multinacionales.

La empresa desde el punto de vista de la titularidad de la propiedad, pueden ser detentadas por un individuo o por muchos, no hay inconveniente en que una persona humana sea dueña de la empresa o lo sea una sociedad en cualquier modalidad reconocida por el derecho. Una empresa puede suponer una sociedad o implicar varias.

La empresa como noción conceptual está referida al empresario, al o los sujetos que tienen la dirección, responsabilidad y dominio en ella. Es un ente social, prioritariamente económico y con trascendencia social, por ser una palanca fundamental para crear empleos y mantener a los hombres empleados en ellas. Debe ser entendida como una comunidad, que el derecho debe regular dado el interés de los contrarios, los de los empresarios y los de los trabajadores, en todo caso ante los riesgos de la empresa deben tener prioridad los derechos de los trabajadores.

De todo lo expuesto se comprenderá que la empresa es toda una complejidad y se le puede estudiar desde el punto de vista mercantil, económico, social, político, jurídico e institucional. Al derecho le ha preocupado más el elemento pecuniario y desde el punto de vista de la sociedad mercantil; el aspecto desde el punto de vista del personal, le preocupa al derecho del trabajo.

Del empresario diremos que laboralmente es el titular del poder jurídico de mando y se entiende también que lo es, por ser el titular responsable de la propiedad o del título que lo acredite para ejercerla y los derechos originarios y derivados, y por supuesto, de los deberes y obligaciones correlativos.

Como síntesis de todo lo anterior, empresario, patrón y empleador, tienen laboralmente idéntica esencia, por que no se puede disociar al empresario de la empresa, puesto que aquel es su titular, la empresa su campo de acción; del patrón porque el significado de éste es el de orden, el detenta el poder jurídico de mando sobre los trabajadores y empleados, porque siendo el titular de la empresa es el beneficiario directo de las actividades en el centro de trabajo, en las que el esfuerzo de los hombres empleados, materializan en gran parte la riqueza que generan mediante su respectiva y proporcional fuerza de trabajo.

Por todo lo anterior el legislador de 1970, hizo bien en insertar una concepción real y económica en la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 16 establece:

“Art. 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios...”⁴⁴

⁴⁴ Idem.

3.3.6 El Establecimiento.-

Las empresas las hay de todos tamaños, normalmente tienen una unidad territorial determinada, un lugar donde tiene su asentamiento el centro de trabajo; el auge económico nos pone en presencia de empresas con varios centros de trabajo, determinados por diferentes factores, dentro de los cuales destaca el derivado de la división del trabajo, fabril o mercantil; por ejemplo en un centro de trabajo se fabrican monobloques, su ubicación lo determinan la cercanía con insumos de grandes proporciones: agua, carbón, etc; en otro centro se prensan las partes de carrocería y en otro se arman los automóviles y camiones y de ésta planta se distribuyen para su comercialización, mediante su venta a las distribuidoras; tales plantas constituyen una unidad que es fabricar o producir automóviles, cada una contribuye al objeto central económico, estamos en presencia de los establecimientos que siendo cada uno de ellos una unidad técnica, hace posible la unidad económica en la que se traduce la empresa. Por todo esto en la segunda parte del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Art. 16.- ...por establecimiento (se entiende) la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a a la realización de los fine de la empresa.”⁴⁵

3.3.7 Coalición y Sindicato.-

El derecho del trabajo también tiene como sujetos a la coalición y al sindicato de trabajadores, que son expresiones de la libertad de asociación profesional que así mismo reconoce. Es cierto que las coaliciones de trabajadores casi siempre son la antesala de un sindicato en formación, su asamblea constituyente siempre lo es, pero normalmente funcionan para defender los

⁴⁵ Idem.

derechos e intereses colectivos y en caso de urgencia y en ausencia de un sindicato; pero cierto es también que los sindicatos que por definición se constituyen para estudiar, mejorar y defender permanentemente los derechos e intereses colectivos e individuales de los trabajadores, por ello son detentadores del interés profesional laboral en las empresas, son los interlocutores en el ámbito colectivo con los empresarios.

Nuestra Ley conceptúa a la coalición y al sindicato de trabajadores en los artículos 355 y 356 que respectivamente disponen:

“Art. 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores... para la defensa de intereses comunes.”⁴⁶

“Art. 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores... constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”⁴⁷

3.4 Terminación de la relación de trabajo.

Se ha entendido por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, sin que resulten causas cuya responsabilidad sea atribuible al patrón o al trabajador.

Esto significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado por parte del trabajador y la de pagar el salario así como todas las obligaciones secundarias por parte del patrón.

⁴⁶ Ob.cit. Ley Federal del Trabajo

⁴⁷ idem.

La terminación se puede dar por un acontecimiento que sobreviene y hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, pero también puede darse por mutua voluntad de las partes, sin que sea de importancia la circunstancia que lo motive.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 nos dice cuales son las causas de terminación de la relación de trabajo que a la letra dice:

“Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes,*
- II. La muerte del trabajador,*
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;*
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y*
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.⁴⁸*

El artículo en comento nos señala en su primera fracción una de las principales causas de la extinción de la relación contractual, o sea, que tanto el trabajador como el patrón deciden de mutuo consentimiento dar por terminada la relación.

En éste caso deberán celebrar un convenio en el cual se haga constar que el motivo de la terminación de la relación laboral es el mutuo consentimiento y además las prestaciones que se deberán otorgar al empleado, tales como que no se adeude ninguna cantidad por concepto de salarios, ni prestaciones como reparto de utilidades, vacaciones, gratificaciones o prima de antigüedad, etc. Es

⁴⁸ idem

únicamente obligación del patrón pagar las cantidades a que tiene derecho el trabajador al momento de tal determinación.

Este convenio deberá de hacerse por escrito y deberá de ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar al que corresponda para que pueda surtir todos sus efectos legales. Esta es en la actualidad la forma más común de dar por terminada la relación de trabajo sin que se genere ninguna consecuencia legal.

La fracción segunda es muy clara al precisar que la muerte del trabajador pone fin necesariamente a la relación de trabajo. En este caso se pueden suscitar dos circunstancias: que la muerte sea natural o que se deba a un riesgo de trabajo.

Cuando ha sido en forma natural, y haya antecedido alguna enfermedad grave que ameritara incapacidad por parte del trabajador, el patrón necesariamente deberá pagar los salarios adeudados hasta que se produzca la muerte del trabajador, aguinaldo, vacaciones, gratificaciones, reparto de utilidades y prima de antigüedad y demás prestaciones a las que haya tenido derecho el trabajador, sin que por esto se le pueda imputar ninguna responsabilidad más, pagando dicha cantidad a quien sea beneficiario directo del finado trabajador.

Cuando la muerte del empleado se deba a un riesgo profesional, el patrón deberá cubrir las siguientes prestaciones:

- I. Dos meses de salario por conceptos de gastos de funeral,
- II. El pago del importe de 730 días de salario, sin que se deduzca ninguna indemnización que hubiese recibido el trabajador por incapacidad temporal.

Estas indemnizaciones se pagarán a los deudos del trabajador sin perjuicio de los salarios que haya devengado éste hasta su muerte y que el patrón no hubiere cubierto, así como reparto de utilidades, vacaciones y aguinaldo, las cuales deberán de cubrirse al beneficiario del trabajador fallecido.

La fracción tercera del citado artículo se refiere a tres casos diferentes de la relación de trabajo.

En primer lugar tenemos la terminación de la obra, ya que si la relación de trabajo se celebró para la ejecución de una obra determinada, concluida esta quedará disuelta la relación sin ninguna responsabilidad para las partes

Cuando estemos ante un contrato de trabajo por tiempo determinado, en cuanto al vencimiento del término de la relación de trabajo, el artículo 37 de la Ley Laboral establece lo siguiente:

"Art. 37, El señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar,*
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y*
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.⁴⁹*

Dicho término de vencimiento resulta un perjuicio para el trabajador , ya que mientras subsista la materia de trabajo, es decir su fuente, puede prestarse para violar las garantías de seguridad del trabajador y constituye propiamente una renuncia a los derechos consagrados en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁹ Idem, Ley Federal del Trabajo

Por lo que se refiere al caso previsto en la fracción tercera del artículo 53 de la misma ley, cabe entender que cuando la relación laboral acabe por inversión de capital y que la naturaleza del trabajo haya exigido que se celebrara un contrato por inversión de capital, se dará por concluida la relación de trabajo.

El artículo 38 nos dice que la relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la reparación de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

En estos casos en que la relación es determinada, cuando la materia del trabajo subsista, deberá prolongarse la relación por el tiempo necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha que originalmente se pacto para su terminación.

Es importante advertir, que por respeto a la libertad de trabajo, la legislación señala que en ningún caso deberá obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios por más de un año.

La fracción cuarta nos señala que en caso de que la relación laboral llegue a su término en virtud de la incapacidad física o mental del trabajador y que esta sea tan manifiesta que haga imposible la prestación del trabajo, se deberá proceder en la forma siguiente:

Si dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a un mes de salario y doce días de salario por cada año laborado o en su defecto a que se le proporcione otro empleo compatible a sus posibilidades.

Si sobreviene como causa de terminación un riesgo no profesional, se deberá dar aviso a la Junta respectiva a fin de poder cobrar las prestaciones que le correspondan.

La fracción quinta nos remite al artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y a la letra dice:

"Art. 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata o directa, la terminación de los trabajos;*
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación,*
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;*
- IV. Los casos del artículo 38; y*
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.⁵⁰*

El artículo 435 nos dice que:

"en los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

⁵⁰ idem

- I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes la apruebe o desapruebe.
- II. Si se trata de la fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y
- III. Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica."⁵¹

En todos los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

3.5 Rescisión de la relación de trabajo

Ahora bien, entraremos al estudio de la rescisión de la relación de trabajo, por lo cual consideramos importante hacer unas consideraciones previas sobre el tema:

El despido es una facultad del patrón, que está condicionada a los supuestos que expresamente la Ley determina, mismos supuestos que forzosamente deberán de estar motivados por el trabajador.

⁵¹ idem

Es el derecho patronal de rescindir el contrato o la relación laboral que lo vincula, mediante la formalidad que la propia ley le impone, por lo que consideramos necesario mencionar una definición genérica de la rescisión laboral.

El **Maestro Jorge Olvera Quintero**, manifiesta que es

“la terminación de la vinculación jurídica, atribuible a uno de los sujetos; es decir, el despido jurídicamente se expresa por medio de la rescisión de la relación laboral. De la misma manera y en contrapartida, los trabajadores pueden rescindir su vínculo laboral cuando la causa sea atribuible al patrón y se expresa mediante la separación culposa, que es el acto del trabajador por el cual deja de concurrir al empleo por una causa justificativa y atribuible a la responsabilidad patronal.”⁵²

El Despido.

El despido como ya hemos dicho, es una facultad y un derecho con el que cuenta el patrón, siempre y cuando exista una motivación derivada de la conducta laboral del trabajador que lo haga incompatible a la pertenencia de la comunidad de la empresa, es entonces la pérdida del empleo en que se expresa la manifestación de la voluntad del patrón por la cual le comunica al trabajador la rescisión de su relación laboral, por escrito donde le precise la causa o causas que lo motivaron.

El derecho patronal del despido tiene limitantes temporales en dos vertientes, puesto que sólo lo podrá ejercer dentro del mes siguiente a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas en que haya incurrido el trabajador, siendo necesario precisar que la causa puede ser instantánea o de tracto sucesivo, ejemplo de la primera puede ser la injuria proferida por el trabajador o los golpes propinados al patrón o su representante; el ejemplo de una

⁵² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. México, 2001, Pags. 233 y 234.

causa de tracto sucesivo puede ser la acumulación de cuatro faltas sin la justificación correspondiente al patrón en un lapso de treinta días, tal y como lo prevé el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo. La otra limitante es que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en artículo 47 de la propia Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

A pesar de lo anterior, también es importante señalar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, la repetición de la falta a la que nos referimos, o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición explicada anteriormente.

Al estudiar las obligaciones y prohibiciones que la Ley impone a los trabajadores en la vida de sus respectivas relaciones laborales, encontramos que concuerdan con las diversas hipótesis que concretamente autoriza la Ley para rescindir la relación de trabajo, ya sean por causas genéricas o por causas específicas.

Para un mayor entendimiento del presente estudio, nos permitiremos hacer la transcripción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en donde se consagran las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

- 1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades***

- de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto, después de treinta 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, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*
 - III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;*
 - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
 - 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 encuentran en él;*
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de 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 de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o 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 éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.*
- 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 y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere.*

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.⁵³

El contrato de trabajo y la relación laboral en cuanto a las condiciones de trabajo deben hacerse constar, como ya lo vimos, por escrito, tal y como lo estipula como un mandamiento la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 24 y 25 que ya se analizó, lo cual quiere decir que para que formalmente se de el nacimiento de las mismas, deberán de satisfacer esa formalidad, cuya ausencia es en todo caso de la responsabilidad patronal y por tanto a él imputable. Por idéntica razón al disolverse la relación laboral, vía despido en el que se traduce la rescisión, debe hacerse constar por escrito; además por imperativo de los principios de seguridad y de certeza se le debe precisar por escrito al trabajador la causa que motiva al mismo y además para deslindar la controversia en caso de litigio laboral, por la razón de que sólo sea atribuible al trabajador una causal inexistente o en sentido contrario, el estimar que el despido fue injustificado, es por ello que al contar con los formalismos que establece la ley, se cuenta con mayor certidumbre de la existencia en primer término de la causal, y si se encuentra robustecida con los medios de prueba pertinentes de tal forma que no se tenga lugar a dudas de que dicha causal ocurrió, lo anterior para el caso de que se argumente una negativa de aceptación por parte del trabajador de recibir el aviso.

Como consecuencia de lo anterior y al ser nuestra Ley Federal del Trabajo, pionera en la defensa de los derechos sociales, el espíritu de ésta disposición es proteger al trabajador ante la argumentación del patrón de cualquier causal para separarlo de su empleo, es por ello que si el aviso de rescisión no existe o en su caso el mismo nunca fue entregado al trabajador, o en caso de que se argumente por parte del patrón que el trabajador no quiso recibirlo, pero tampoco consta que se le haya notificado a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por ese sólo

⁵³ ob. Cit. Ley Federal del Trabajo

hecho, se debe de considerar que dicho despido fue injustificado y no al amparo de una de las causales que reza el artículo 47 de nuestra ley laboral.

En este orden de ideas, la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón y que ésta sea sin ninguna responsabilidad legal para él, es una de las formas más delicadas de la disolución de las relaciones de trabajo, pues el trabajo es un derecho que tiene cualquier persona y la permanencia y estabilidad en el es una garantía social siempre y cuando el trabajador se desenvuelva en su trabajo en forma adecuada y siguiendo los lineamientos y reglas establecidas, y cuando no lo hace existe la posibilidad de que el patrón con fundamento en éste precepto de la Ley Federal del Trabajo que se analizó, pueda por una causa legal dar por terminada la relación laboral que los une, pero para ello deberá el patrón contar con todos los elementos probatorios que sean necesarios para dar por terminada la relación laboral y agotar hasta la última instancia para hacerlo del conocimiento tanto del trabajador como de la Autoridad laboral competente.

CAPITULO CUATRO

4. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1 Consideraciones generales

Para estudiar el derecho procesal del trabajo, es necesario dar una definición que atienda más a los propósitos de la disciplina que a su contenido, por lo cual nosotros consideramos acertada la definición que nos da el **Doctor Néstor de Buen**, quien señala: "*el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo*"⁵⁴, debido a su carácter sintético y que pone de manifiesto la concepción normativa.

El **Dr. Néstor De Buen** dice en resumen que el derecho procesal del trabajo no es mas que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Estas reglas del derecho tienen una estrecha vinculación con la acción legislativa del Estado. Además señala algo que consideramos de suma importancia:

*"... el derecho procesal, como instrumento para hacer efectivas la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad."*⁵⁵

Dicho autor hace además una clasificación dentro del derecho procesal del trabajo para poder hablar de su naturaleza, y aunque acepta que la clasificación por el propuesta puede ser discutible, la realiza de la siguiente forma:

- a) **CARÁCTER PÚBLICO.**- Explica que aunque exista la clasificación clásica del derecho por lo que hace al derecho público, privado y social;

⁵⁴ DE BUEN Nestor, "Derecho procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, México 1988, pag.31

⁵⁵ idem, Pág. 31

y el derecho sustantivo del trabajo sea catalogado como derecho social; el derecho procesal del trabajo deberá de ser considerado como un derecho público, toda vez que la plena intervención del Estado en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de sus poderes que es el poder judicial, en su rama procesal, deberá de ser considerado como derecho público.

- b) NATURALEZA PREFERENTEMENTE IMPERATIVA .- Se refiere a que la tendencia predominante en el derecho procesal es que las normas sean precisamente imperativas, sin perjuicio de que en alguna de sus expresiones específicas pueda predominar el carácter dispositivo.
- c) AUTONOMIA.- El derecho procesal es autónomo en la medida en que tiene una posición especial derivada del enlace continuo del interés general con el individual, ya que existen diversos intereses; por una parte se encuentra el interés mismo del Estado en que se logre la observancia de la Ley y se mantenga el orden social; y por la otra parte el interés de los particulares en controversia cuyo afán es el reconocimiento de su condición jurídica con todas las consecuencias inherentes.
- d) PRINCIPIOS PROPIOS.- A partir de la reforma procesal de 1980, estos son actualmente diferentes de los del derecho procesal común; en particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, que es el trabajador, distribución social de la carga de la prueba, y de manera especial el de juzgamiento en conciencia.
- e) TRIBUNALES PROPIOS.- En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aún cuando sus resoluciones pueden quedar sometidas a la revisión, sólo a

efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los tribunales de amparo. En particular es clara la diferencia en la integración misma de las juntas que en lugar de que se encuentren en manos de expertos en derecho, también se integran con representantes de los sectores obrero y patronales.

- f) DEFINITIVIDAD DE LAS RESOLUCIONES.- A diferencia de las jurisdicciones civil, penal, etc. la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y las sentencias colectivas admiten recurso alguno. De todas maneras es preciso aclarar en éste punto específico que se aceptan ciertos recursos como son la aclaración del laudo por ciertos errores o precisar algún punto (previsto en el Art. 847 L.F.T.) y la revisión de los actos de ejecución (contemplados en el Art. 849 L.F.T.) mismos recursos que resuelven las Juntas internamente sin intervención de una autoridad superior.

Es necesario aclarar que el juicio de amparo no es una instancia superior o segunda instancia pues como su nombre lo indica, no es un recurso o instancia sino un juicio independiente y aparte que versa sobre la violación de garantías individuales que si bien es cierto dichas violaciones de garantías individuales pueden ser derivado de una resolución por parte de las Juntas, la naturaleza, sustanciación y regulación de este juicio es completamente diferente.

El proceso laboral se encuentra contenido en el Título Catorce, denominado DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual las normas jurídicas regulan la actuación de la autoridad administrativa y de las partes (obrero-patrón), a fin de resolver un conflicto concreto mediante la aplicación de éstas en el caso concreto. Al efecto el artículo 685 de la citada ley, nos refiere los principios procesales en lo que se debe sustentar el proceso laboral, esto es, que debe ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte.

Para aplicar el derecho procesal del trabajo debemos atender a los principios para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, que es el cuerpo legal en el que se encuentra contenido y del que se desprende los siguientes:

1. **Carácter federal.** La Ley Federal del Trabajo se aplica en todo el territorio nacional (artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo)
2. **Subordinación.** La esencia del contrato o relación de trabajo es la subordinación, es decir, el patrón es el que manda, el trabajador es el que obedece.

El patrón tiene el poder jurídico de disponer dónde, cuándo y cómo se trabaja (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

3. **Irrenunciabilidad** de los derechos del trabajador. El trabajador no puede renunciar a sus derechos, dicha renuncia será nula aunque se haga por escrito y/o ante la autoridad laboral. Es decir, pese a la renuncia el trabajador podrá en cualquier momento, y mientras no prescriba, reclamar el respeto a su derecho (artículo 5º fracción XIII, y 33 de la Ley Federal del Trabajo).
4. **Mínimos no máximos.** La Ley Federal del Trabajo señala los derechos mínimos que el patrón debe respetar del trabajador pero no los máximos; por lo tanto, la empresa unilateralmente o por contrato individual o colectivo podrá mejorar tales derechos: más vacaciones, más de quince días de aguinaldo, etcétera (artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo).
5. **Estabilidad en el empleo.** La permanencia en el empleo es un derecho fundamental por lo que las causas de disolución de la relación de trabajo son de interpretación restrictiva (rescisión y terminación).
6. **Duda a favor del trabajador.** En caso de duda debe resolverse lo más favorable al trabajador (artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo).

7. **Prescripción.** No basta tener un derecho sino hacerlo valer, reclamarlo a tiempo. Por lo tanto, hay que tomar en cuenta los términos de prescripción previstos en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.1 Definición de proceso y procedimiento

A fin de contar con la precisión de la diferencia entre proceso y procedimiento para poder estudiar el comúnmente denominado procedimiento paraprocesal o voluntario, debemos de precisar lo que entendemos por ambos conceptos.

Entendemos por proceso, tal y como lo refiere el Diccionario Jurídico Espasa: *“Instrumento esencial de la jurisdicción o función jurisdiccional del estado, que consiste en una serie o sucesión de actos tendientes a la aplicación o realización del Derecho en un caso concreto.*

Con distinta configuración, el conjunto de actos que compone el proceso ha de preparar la sentencia y requiere, por tanto, conocimiento de unos hechos y aplicación de unas normas jurídicas. Desde otro punto de vista, el proceso contiene, de ordinario, actos de alegaciones sobre hechos y sobre el derecho aplicable y actos de prueba, que hacen posible una resolución judicial y se practican con vistas a ella.”⁵⁶

En otro orden de ideas, proceso se deriva del vocablo *procedere* que significa en una de sus acepciones, avanzar, camino a recorrer, trayectoria a seguir hacia un fin propuesto o determinado.

En un sentido amplio, el proceso da la idea de un estado dinámico correspondiente a cualquier fenómeno que se desenvuelve o se desarrolla, por ejemplo cuando se habla de un proceso químico, uno biológico o uno histórico.

⁵⁶ Fundación Tomás Moro, *Diccionario Jurídico Espasa*, Ed. Espasa Calpe S.A., España, 1998, pág. 802

Restringiendo el concepto al campo jurídico procesal, se puede decir que proceso es el conjunto de actos jurídicos relacionados entre sí que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional con el fin de resolver un litigio.

Este fin que se persigue es el que determina al proceso. Es por ello también que los procedimientos judiciales meramente declarativos y los de jurisdicción voluntaria, así como los paraprocesales no son, propiamente hablando, procesos.

De manera general, también se puede hablar de una clasificación de los procesos, misma clasificación que de manera clásica y tradicionalista se ha hecho a lo largo de los años y en que la mayoría de los doctrinarios coincide que son los siguientes:

a) Procesos por la materia o por los bienes afectados.- La doctrina nos dice que el litigio es el presupuesto del proceso y su distinta índole origina la división de la jurisdicción en ramas, y dentro de éstas la especialización de los juzgadores.

También ha dado lugar a la división del derecho procesal en varios sectores (civil, penal, laboral, administrativo, constitucional, etc.). puede darse el caso que el procedimiento (que es diferente al proceso y que más adelante veremos y analizaremos) sea el mismo o muy parecido y que incluso se substancie ante los mismos tribunales y, sin embargo, la distinta índole del litigio y del fallo jurisdiccional que lo decida hará que los tipos de proceso sean diferentes por razón de la materia litigiosa de su contenido.

Por lo que hace a los bienes afectados, a su vez se dividen en singulares y universales. Los primeros no afectan la universalidad del patrimonio de una persona, los segundos sí. Pero cabe mencionar que la totalidad debe de ser interpretada por lo procesal y no por lo patrimonial.

b) Procesos por la existencia o no del contradictorio.- Con contradictorio es lo normal, es decir que el proceso tenga una contraparte como consecuencia del ejercicio de la garantía de defensa y de audiencia (nadie debe ser condenado sin

antes habersele oído o sin que se le haya dado la oportunidad de que se defienda.)

Sin contradictorio se puede dar en varios supuestos: Por incomparecencia del demandado ya sea voluntaria o involuntaria (por ignorar el proceso o por imposibilidad de acudir) como ejemplo están los juicios en rebeldía. Por imposición del legislador, como en el caso de los embargos precautorios y del juicio ejecutivo. El contradictorio se reduce a su mínima expresión en el caso del allanamiento.

c) Proceso por la categoría económica de las partes.- Desde este punto de vista se habla de proceso individual y de proceso colectivo. En el primero las partes no están constituidas por dos categorías económicas; tal es el caso del proceso civil. En el segundo si lo están, como son las categorías de patrones y obreros en el proceso laboral. El proceso colectivo presenta afinidades con figuras e instituciones del proceso individual como el litisconsorcio o los procesos concursales en cuanto a la comunidad de acreedores y a la obligatoriedad de ciertos acuerdos. Otro criterio de clasificación es el que contrapone los procesos que se desenvuelven ante jueces públicos, los que se ventilan ante jueces privados y los que se substancian ante tribunales paritarios.

d) Proceso por su subordinación.- Aquí se dividen en procesos principales e incidentales. Los principales tienden a resolver el fondo del asunto y los incidentales tienen con frecuencia un contenido procedimental. Estos últimos solo pueden ser considerados como juicios si se acepta que los procesos pueden tener como objeto la protección de intereses secundarios.

e) Proceso por la acción ejercitada y por el procedimiento.- Se clasifican los procesos como las acciones en la teoría moderna de la acción: de conocimiento que es el proceso que sostiene que la acción declarativa se agota en la sentencia y no lleva aparejada ejecución; de condena que es cuando la pretensión prospera cuando medió trasgresión de una obligación; de ejecución cuando hay la aparición de títulos ejecutivos extrajudiciales y que dan lugar a la ejecución inmediata, demuestran la autonomía del proceso de ejecución;

cautelares o precautorios que son previos a un proceso de fondo y versan principalmente en cierta formalidad que tiene que ser mejorada o definida; y constitutivos en donde la pretensión persigue obtener una modificación jurídica que la ley exige para el proceso. Por el procedimiento los juicios se dividen en ordinarios y sumarios teniendo en cuenta su desarrollo, los juicios sumarios implican una mayor celeridad por sus características propias lo cual se traduce en una reducción de los términos normalmente aplicados, y el ordinario no sufre ninguna modificación y se sigue la substanciación normal, tal es el caso en los procesos penales.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Espasa, se entiende por procedimiento: "la sucesión de actos que se realizan con el objeto de alcanzar alguna finalidad jurídica: adoptar una decisión, emitir una resolución, imponer una sanción no penal, etc. Frente al término proceso, la voz procedimiento presenta una completa neutralidad doctrinal, sin connotar naturaleza jurisdiccional o de otro tipo – administrativa o legislativa, por ejemplo- y circunscribiéndose a poner de relieve lo externo y visible de una pluralidad encadenada de actos, los trámites."⁵⁷

Aunque este vocablo tiene la misma raíz etimológica que el termino proceso, su significado es mas amplio que el de éste, pues todo proceso implica un procedimiento, pero no todo procedimiento se encuentra inmerso en un proceso.

Se puede decir que el procedimiento en general es un conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado. Cuando éste fin es de resolver litigios, el procedimiento será, como ya hemos visto, procesal. La noción de procedimiento es de índole formal y se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final que puede ser el de un proceso o el de una frase o fragmento suyo.

⁵⁷ Idem, pág. 799

Así pues, hay procedimientos que no implican procesos jurisdiccionales y, por otra parte, cuando se habla de procedimiento en el contexto de una realidad jurisdiccional o procesal se quiere aludir a la serie o sucesión de actuaciones que integran el proceso, pero sin comprender otros asuntos procesales como el objeto y la finalidad del proceso de que se trata, la legitimación activa y pasiva, etc.

4.2 Los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En materia laboral, los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se han complicado tremendamente al ser plasmados en la Ley Federal del Trabajo, de manera imprecisa, de modo que se pueden distinguir los siguientes:

a) Procedimiento para resolver los conflictos de trabajo cuando afecte la totalidad de las ramas industriales y de las actividades, llamado normalmente procedimiento del pleno, que está regulado en el artículo 608 de la Ley Federal de Trabajo.

b) Procedimientos ante las Juntas solo de Conciliación para los conflictos individuales de naturaleza jurídica, que está regulado en los artículos del 865 al 869 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Procedimiento llamado ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los problemas individuales, o colectivos que sean en forma excepcional de naturaleza jurídica, regulado por los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, promovido por el patrón excepcionalmente por los trabajadores, que está regido por los artículos 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Procedimiento de huelga, para los conflictos colectivos de naturaleza económica realizado por los trabajadores, regido en los artículos del 920 al 938.

f) Procedimiento especial, que están regulado por los artículos del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

- g) Procedimiento de ejecución, regulado en los artículos del 939 al 949 de la Ley Federal del Trabajo.
- h) Procedimiento de embargo, que está regulado en los artículos del 950 al 966 de la Ley Federal del Trabajo.
- i) Procedimiento de remates, regulado en los artículos del 967 al 975 de la misma Ley.
- j) Procedimientos de tercería, regulado en los artículos 976 al 978 de la Ley.
- k) Procedimiento de preferencia de crédito, previsto en los artículos 979 al 981 de la Ley Federal del Trabajo.
- l) Procedimiento paraprocesal o voluntario, que se regula en los artículos del 982 al 991 de la Ley de la materia.
- m) Procedimiento para aplicar sanciones, que se contiene del artículo 1008 al 1010 de la Ley Laboral.

Aun cuando se puede determinar que los procedimientos señalados con los incisos de la g) a la k) corresponden a la ejecución únicamente, en la ley están divididos, de tal forma que aparecen procedimientos separados.

Por una parte, el procedimiento normalmente utilizado en todos los juicios individuales es el llamado procedimiento ordinario, que viene a ser propiamente el proceso, el cual la propia ley presta mayor detalle a su tramitación, a continuación lo explicamos brevemente:

- Presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje
- Emplazamiento
- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

- a) Etapa de conciliación.- Exhortación a las partes a un arreglo.
- b) Etapa de demanda y excepciones.- El trabajador ratifica su demanda y el patrón contesta ésta.
- c) Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.- Ofrece primero el actor y luego el demandado.
- Audiencia de desahogo de pruebas (confesional, documental, testimonial, etc.)
 - Alegatos
 - Laudo (Amparo y Procedimiento de ejecución)

De los procedimientos contenidos en nuestra ley laboral, cabe señalar que el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica no se tramita en la práctica, por que el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores suspende el procedimiento de orden económico que haya promovido el patrón y queda sin ninguna validez, por lo que sería apropiado que pudiera eliminarse dicho procedimiento, y que realmente cuando fuera necesario disminuir una sección de una empresa, o cerrarla, puedan hacer uso los patrones de otra vía para ello, porque actualmente es letra muerta en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el caso del presente estudio, el que interesa es el procedimiento paraprocesal o voluntario, regulado en los artículos 982 a 991 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se ventilan las intervenciones que se requieren de la Autoridad Laboral, entendiéndose por ésta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en el caso del presente estudio la forma en que se hace la notificación de los avisos de rescisión.

La Ley Federal del Trabajo denomina procedimiento paraprocesal, a la institución que en materia procesal civil se conoce como jurisdicción voluntaria y su inclusión en nuestra Ley Laboral es efecto de las reformas del año 1980.

No es un fenómeno jurídico de satisfacción de pretensiones, por tanto no es un verdadero juicio, pero cumple con ciertas finalidades administrativas que se le encomiendan a la Junta de Conciliación y Arbitraje y, centrándonos en el tema, sirven al proceso ordinario, como medida preventiva frente al proceso, ejerciendo influencia en éste con las constancias que origina, como sucede con el aviso de rescisión de la relación laboral que se hace saber a la Junta respectiva y la solicitud de notificación del mismo.

Como se señaló anteriormente, el procedimiento paraprocesal está regido exclusivamente por diez artículos que nos permitimos analizar.

En primer lugar, la Ley Federal del Trabajo determina que el procedimiento paraprocesal o voluntario, se aplica a aquellas intervenciones que se requieren de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre parte determinada.

Asimismo, se concede la tramitación de dicho procedimiento tanto al trabajador, a un sindicato o a un patrón interesado, quienes deben concurrir directamente a la Junta competente, dice la ley, oralmente o por escrito, solicitando su intervención y precisando expresamente si se requiere la declaración, de una persona, la cosa que se pretende exhibir, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

Ordena el citado cuerpo legal, que en el término de 24 horas siguientes, la Junta acordara a lo solicitado, y si fuera de conformidad señalará día y hora para una diligencia, y ordenará en su caso la citación de las personas cuya declaración se pretenda.

En esta parte, se presume que si alguna de las partes pretende que se efectúe una prueba testimonial teniendo temor que la persona se ausente, puede pedir adelantado, citación y desahogar la prueba; sin embargo, se considera que esto es inadecuado, porque se le dejaría en estado de indefensión en juicio a la contraparte, porque no podría repreguntar a los testigos.

La disposición también se refiere al hecho de otorgar depósito o fianza en el que se obliga que el interesado concurra ante el Presidente de la Junta Especial para que reciba la fianza correspondiente, se precisa que la cancelación de la fianza o la devolución del depósito podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con la citación del beneficiario, previa comprobación que se cumplió con la obligación de garantizar la fianza o el depósito. Esto quiere decir que no es necesario un acuerdo de Junta, sino directamente del Presidente, el que puede acordar la resolución.

El artículo 985 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "*Cuando la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores para lo cual adjuntará:...*"⁵⁸

Y el numeral 986 nos dice: "*La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.*

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano."⁵⁹

Los anteriores preceptos aunque parecen complicados y han sido motivo de tesis profesionales, sin embargo, realmente nos refieren a la facultad de la autoridad fiscal de rectificar respecto de la contabilidad de la empresa, en el rubro de utilidades, y cobrar lo que le corresponde por éste procurando la garantía de

⁵⁸ ob. Cit. Ley Federal del Trabajo

⁵⁹ ídem.

audiencia a los trabajadores que en el caso concreto son representados por la comisión.

Otro de los asuntos que tratan los procedimientos paraprocesales es la elaboración de los convenios a que se refiere el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que no es sino los convenios de terminación de la relación de trabajo fuera de juicio, mediante los cuales se le pagarán los conceptos a los que tiene derecho tales como días trabajados, vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc., en los cuales se determinara que debe desglosar los montos que se le entreguen al trabajador por todos los conceptos, incluyendo la participación de utilidades y en caso de que no sea determinado, se dejen a salvo los derechos de los trabajadores para cobrarlos con posterioridad.

Esto quiere decir que en los convenios, si no se le paga a los trabajadores, la participación de utilidades, o si no se precisa que no las tuvo se tienen que dejar a salvo para que el trabajador las cobre con posterioridad.

De igual forma prevé, cuando se trata de trabajadores mayores de 14 años, pero menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, deben concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, entendiendo por competente la del lugar, para que se les de autorización para trabajar acompañando los documentos que sean necesarios.

Se dice que la Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente que reciba la solicitud, acordará lo conducente pero no se precisa si debe autorizar o no la posibilidad de que el menor trabajador pueda trabajar, se considera que lo que se pretende es que se diga que tiene necesidad de trabajar y demostrar lo anterior, para que la autoridad dé la autorización.

En este procedimiento paraprocesal, también se debe establecer la solicitud del trabajador para que el patrón extienda la constancia escrita que contenga el número de días trabajados y los salarios percibidos, en los términos que señala el

artículo 132 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, lo que comúnmente conocemos como las constancias de trabajo.

Cuando el trabajador o sus beneficiarios, requieran cualquier tipo de pago adeudado por el patrón, podrán solicitarlo mediante el procedimiento multicitado.

4.2.1 Tramitación del procedimiento paraprocesal en los casos de rescisión previsto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los efectos del presente estudio lo que nos interesa en concreto es el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra refiere:

"En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador por conducto del actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.⁶⁰

Como se aprecia del precepto citado el patrón únicamente debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar se le notifique al trabajador del aviso de rescisión, y esta es la obligación que el precepto cita, no el que tenga que gestionar que se le notifique. Obliga a que la Junta dentro de los cinco días siguientes a que reciba la promoción, proceda a la notificación. Lo cual en la práctica no sucede, debido a las siguientes causas:

1.- La junta tiene bastante trabajo para acordar la promoción inmediatamente y ordenar dentro del término de los cinco días siguientes en que se reciba la misma que se notifique al actor, por lo cual, se insiste en que la forma en está regulada la notificación del aviso de rescisión es absurda.

⁶⁰ idem.

2.- Si se presenta el aviso de rescisión uno de los problemas es determinar el domicilio que tiene el trabajador muchas veces cambia y no lo comunica al patrón, por lo que solamente que sea un patrón muy cuidadoso y tenga al corriente los domicilios actualizados de sus trabajadores podrá tomarse en cuenta lo anterior, pero de otra forma, tendrá un domicilio anterior y al presentar el aviso no podrá notificarse al trabajador porque ya no es su domicilio, el actuario señalará en la razón, que se presentó a tratar de notificar y no lo pudo hacer porque el domicilio era incorrecto. En consecuencia, bastará con que el patrón de un domicilio equivocado para que nunca se le notifique al trabajador, aún cuando unos Tribunales Colegiados, se tiene entendido, en concreto el de Nuevo León, exigen que para que surta sus efectos el aviso de rescisión tiene que gestionar el patrón la notificación al trabajador en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Este criterio es únicamente uno de los tantos que no se ha generalizado, lo cual en todo caso sería uno de los mayores requisitos para hacer el despido.

3.- La junta no tiene tiempo para notificar todos los avisos de rescisión que se le den, actualmente y tampoco tendría en lo futuro, por lo tanto el procedimiento paraprocesal impide que se cumpla con la finalidad de la entrega del aviso de rescisión, es decir, que el trabajador realmente conozca antes de presentar su demanda el porque fue despedido.

El aviso de rescisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Quien promueve debe acreditar su personalidad, si es persona moral, acreditará ésta con el testimonio notarial correspondiente.
- 2.- Asentar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, de lo cual se efectuara constancia ante dos testigos.
- 3.- Relatar los hechos que dieron motivo a la rescisión de la relación laboral para que el trabajador tenga conocimiento.
- 4.- Proporcionar el domicilio del trabajador.

4.3 Los términos procesales en la Ley Federal del Trabajo

Para la Ciencia Jurídica debemos entender por término a la determinación del momento en el que el negocio jurídico debe comenzar a producir o dejar de producir sus efectos y como plazo el periodo de tiempo dentro del cual puede tener vida un derecho o ser ejercitado el mismo.

Sin embargo, es posible llegar a confundir conceptos entre término y plazo; por lo tanto es muy importante distinguir que los términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas que se encuentren inmiscuidas en el proceso, mientras que un plazo debe de entenderse como los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales, es decir, que un plazo es fijado generalmente para una sola de las partes dentro del proceso.

Para los autores **Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales**, en términos muy parecidos dicen que

"la doctrina procesal distingue entre término y plazo, entendiendo al primero como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas; plazo, es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes."⁶¹

A pesar de lo anteriormente expuesto, el Maestro **Trueba Urbina** manifiesta acertadamente lo siguiente:

⁶¹ TENA SUCK Rafael e Italo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México 1986. Pág. 84

“El derecho positivo del proceso laboral no establece ninguna diferencia legal entre términos y plazos, en su conceptualización procesal. En éste sentido habla únicamente de términos aunque algunas veces se esté ante un plazo de acuerdo con el texto. Como nuestra Ley sólo se refiere a términos, éstos deben definirse así: determinados espacios de tiempo señalados para el ejercicio de un acto procesal.”⁶²

Ahora bien, el concepto de término en nuestra legislación laboral, corresponde, fundamentalmente, a la etapa en que puede producirse un determinado acto procesal, con lo que se hace referencia a un espacio de tiempo en el cual ha de llevarse a cabo este acto, como por ejemplo el término para contestar el pliego de peticiones en un emplazamiento a huelga, de conformidad con el artículo 922 de la propia Ley laboral; o por el contrario puede referirse a la etapa en que ya no debe producirse un determinado acto procesal como por ejemplo: la notificación que no se efectúe en el plazo mínimo que debe de transcurrir entre el emplazamiento a juicio del demandado y la celebración de la audiencia inicial, que la propia ley señala que no deberá de ser con menos de diez días de anticipación; pero también puede llegar a referirse al momento en que debe llevarse a cabo un acto procesal en el que no suele tener importancia el tiempo intermedio, salvo que, por razones de celeridad, la ley señale un plazo máximo, como por ejemplo cuando la autoridad laboral de conformidad con el artículo 873 de la Ley de la materia, señala que se dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial de demanda.

Ahora bien, se considera importante hacer notar una cierta clasificación en lo que los términos se refiere y esta clasificación es la siguiente:

1. Plazos máximos para la autoridad:

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 2ª. Edición, México 1972, Págs. 84-85.

- 24 hrs. contadas a partir de la recepción del escrito de demanda, para dictar acuerdo de admisión y señalamiento de fecha para la celebración de la audiencia inicial. (Art. 873)
- Formulación por el auxiliar de un proyecto de resolución en forma de laudo en el término de diez días desde que quede cerrada la instrucción. (Art. 885)
- Solicitud de los representantes de mejor instrucción para mejor proveer, que deben solicitar en cinco días. (Art. 886)
- Comunicación al patrón del emplazamiento a huelga, que debe hacerse en el término de 48 hrs. (Art. 921)
- Resolución del incidente de inexistencia de huelga que debe ser dictado en el término de 24 hrs. Siguiendo a la recepción de las pruebas. (Art. 930-V)
- Resolución de los incidentes de nulidad, competencia, acumulación y excusas, dentro de las 24 hrs. Siguiendo se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

2. Plazos máximos para las partes:

- El plazo genérico para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, que se fija en tres días hábiles. (Art. 735)
- Corrección en tres días de irregularidades de la demanda, advertidas por la Junta. (Art. 873, segundo párrafo)
- Contestación del emplazamiento a huelga en 48 hrs. (Art.922)
- Promoción de la declaración de inexistencia de la huelga en el término de 72 hrs. (Art. 929)

3. Plazos mínimos para la autoridad:

- Anticipación de 24 hrs. por lo menos, entre una notificación y el día y hora en que deba efectuarse una diligencia, salvo disposición en contrario de la ley (Art. 748). Dispone en contrario el art. 928, fracción II al señalar en materia de huelgas, que "No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones".
- Anticipación de diez días hábiles por lo menos, entre el emplazamiento a juicio y la celebración de la audiencia inicial (Arts. 873 y 893)

4. Plazos mínimos para las partes:

- Seis días de anticipación por lo menos , a la fecha señalada para suspender los trabajos, cuando se emplace a huelga a una empresa de servicios particulares (Art. 920, fracción III)
- Diez días de Anticipación, por lo menos, a la fecha señalada para suspender los trabajos, cuando se emplace a huelga a una empresa de servicios públicos (Art. 920, fracción II)

Ahora bien, por lo que hace al computo de los términos, el art. 736 de la Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente:

*"Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta ley."*⁶³

⁶³ Ob. Cit., Ley Federal del Trabajo. Págs. 301-302.

En este sentido es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo hace la debida distinción de los términos procesales, es decir, los términos que deberán de ser computados dentro de un proceso.

Aunado a lo anterior, existen contemplados en la Ley Federal del Trabajo ciertos términos generales o genéricos que también es importante hacer recalcar. Así pues el artículo 735 dice que:

“Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles”.⁶⁴

Aunque por la imprecisión del texto, que no indica si se refiere a los términos a que deberán de sujetarse las partes procesales y la autoridad, podría entenderse que esta regla solo alude a las partes procesales, sin limitar su alcance pues en realidad la interpretación debe de ser que se trata de un término genérico común, aunque la determinación de dicho término se sigue incluyendo dentro del capítulo de términos procesales.

A pesar de lo anterior, cabe mencionar una desigualdad práctica, pues los efectos de la inobservancia de los términos son absolutamente diferentes tratándose de las partes y de la autoridad, puesto que para las partes, si transcurre el término fijado sin ejercer el derecho, se tendrá por perdido ese derecho, sin la necesidad de acusar la rebeldía de conformidad con lo dispuesto por el artículo 738 de la misma Ley, pero más sin embargo, para la autoridad no se extinguirá el deber que tenga que realizar y sólo se generará y tan sólo de manera teórica una responsabilidad oficial, misma que no es sancionada de ninguna índole. Tal es el caso de los acuerdos que deben recaer sobre las solicitudes que son hechas por las partes por escrito y fuera de cualquier diligencia o etapa procesal.

⁶⁴ *Ibidem*, Pag. 301

Los términos están concebidos, habitualmente para los actos procesales que deben de cumplirse en el mismo lugar en que está radicado el domicilio de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, puede ocurrir y así lo previene la Ley, que el domicilio de la persona que deba ser notificada, por regla general es la parte demandada, se encuentre fuera de ese lugar, en cuyo caso constituiría una desventaja procesal indebida que se le consideraran los mismos plazos que se otorgan a quienes residen en el mismo sitio que las autoridades laborales.

Por tal motivo, la Ley señala que las Juntas podrán ampliar los términos en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 Kilómetros y de tres a doce días tomando en cuenta los medios de comunicación existentes, así lo marca el artículo 737 de la ley.

Este artículo resulta muy confuso pues parecería entenderse que deberán de aumentarse un día del término señalado, por cada 200 kilómetros de distancia, existentes entre el domicilio del demandado y el domicilio de la autoridad laboral; pero además el propio artículo señala lo que podría entenderse como un mínimo de aumento de tres días y un máximo de doce días. De esa manera cualquier distancia hasta de seiscientos kilómetros obligaría a las juntas a extender el plazo por tres días sin poder exceder en ningún caso de doce.

La referencia a los medios de comunicación existentes parecería expresar la posibilidad de que las Juntas, en ejercicio de una facultad discrecional, fijen distintos plazos de acuerdo a esos medios de comunicación. Sin embargo, esta interpretación que no es ilegal, puede llegar a ser muy peligrosa y por ende injusta para quienes no tengan suficientes recursos para recorrer las distancias con más o menos velocidad, en función del alto costo de los medios.

Además podemos decir que en realidad esta consideración discrecional que marca la Ley, por lo que hace a los medios de comunicación, resultaría obsoleta en nuestros días pues hay que tomar en cuenta que en primer lugar se refiere antes que nada a la ampliación de los términos para realizar alguna acción

procesal, pero que principalmente se trata de el demandado en un juicio, es decir el patrón en casi la totalidad de los casos, es entonces obsoleto pensar que el patrón no contara con los recursos suficientes para trasladarse o mas increíble sería el hecho de que existiera una gran distancia entre el lugar en donde radique la autoridad y donde se encuentre el demandado, pues se supone que el trabajador, que vive en el lugar donde radica la autoridad laboral, se trasladaba diariamente a laborar al establecimiento, por ende no podría encontrarse este último a miles de kilómetros de distancia pues sería increíble, o tal vez de forma distinta, que el patrón tuviese sus oficinas centrales en el otro extremo del país, no es obligación del trabajador saber su domicilio ni su nombre correcto, simplemente se efectuarán las notificaciones correspondientes en el lugar donde haya prestado sus servicios y ese lugar se deberá de tomar como domicilio del demandado para efecto de las distancias a que se refiere éste artículo, pues de lo contrario sería desventajoso para el trabajador pues se estaría en contravención a lo que pretende el principio de economía procesal y al derecho consagrado en nuestra Constitución General de una impartición de justicia pronta y expedita.

La regla general respecto de términos es la prevista en el artículo 733 que indica que *“comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.”*⁶⁵ Concatenado con en el artículo 734 que señala que *“En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta , salvo disposición contraria de ésta ley.”*⁶⁶

La Ley Federal del Trabajo prevé algunos casos específicos de suspensión del procedimiento, particularmente para la tramitación de incidentes de previo y especial pronunciamiento, (Arts. 762 y 763) y en los casos de imposibilidad física de asistencia a las juntas (Art. 785), y no alude de manera directa a la interrupción. Sólo lo hace en el artículo 742, fracción V al ordenar la notificación procesal si el proceso está interrumpido. No obstante, debe considerarse como motivo de interrupción la resolución afirmativa de una cuestión de incompetencia , al tenor de

⁶⁵ *idem.*

⁶⁶ *Idem.*

lo dispuesto por el artículo 706 de la ley, que dice que será nulo todo lo actuado antela Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928, fracción V de ésta ley, o en su caso cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación. Las excepciones se refieren a las incompetencias entre dos juntas especiales (art. 704) y a los conflictos de huelga (Art. 928, fracción V).

CAPITULO QUINTO

5. ANÁLISIS JURÍDICO DEL AVISO DE RESCISIÓN

5.1 Antecedentes del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de comenzar con el estudio del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se encuentra previsto el aviso de rescisión, se considera importante hacer referencia sobre los antecedentes particulares de la última reforma que sufrió el numeral en comento.

El 18 de Diciembre de 1979, el Lic. José López Portillo, en su carácter de Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en funciones, presentó al H. Congreso de la Unión, un proyecto de Decreto en donde se contenían las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la cual fue aprobada tanto por la Cámara de Diputados como por la Cámara de Senadores los días 27 y 30 de Diciembre de 1979 respectivamente, y entró en vigor a partir del 1° de Mayo de 1980.

De las principales aportaciones de esta iniciativa nos encontramos con la concentración del procedimiento, con la finalidad de obtener mayor prontitud en su trámite, y por ello, es que se propone que en una sola audiencia se desahogue la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Asimismo, ésta iniciativa hizo mención de la adición del penúltimo párrafo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que en relación con el artículo 991 de la misma Ley, trata de dar solución al problema que en la práctica se presenta y que consiste en definir el procedimiento que debe seguir el patrón para dar por

terminada la relación laboral sin incurrir en responsabilidad; y dicha adición es la consecuencia legal, que tendrá el patrón que asumir en caso de que no cumpla con avisar al trabajador el motivo y causas que dieron origen a su despido justo o rescisión de su contrato de trabajo.

Siendo ésta la forma en que la iniciativa se refiere a los procedimientos paraprocesales, y con dicha adición a éste artículo, encontramos la forma o los lineamientos a seguir para llevar a cabo la notificación del aviso de rescisión al trabajador, aunado a que este se niegue a recibirlo el cual se encuentra previsto en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo,

Ahora bien, en la misma exposición de motivos que acompañó la iniciativa presidencial sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se dijo en la cámara de Diputados que:

“Se propone la adición al artículo 47 consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidades de recurrir a los Tribunales Laborales cuando considere que es injustificado y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.”⁶⁷

Además se indica que se propone la adición al artículo porque resuelve un problema que en la práctica se presenta con frecuencia y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. “La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47 para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

⁶⁷ CAMARA DE DIPUTADOS, “Diario de los debates” Exposición de motivos de la iniciativa

En otros términos, la adición al artículo citado tuvo por objeto que el patrón cumpliera con la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de rescisión laboral, además la misma le indica al patrón el procedimiento a seguir cuando el trabajador se niegue a recibir dicho aviso, contando incluso el patrón con una herramienta legal que le permite dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones inherentes a su trabajo.

En este sentido se pronunció el dictamen de la cámara de Diputados el día 27 de Diciembre de 1979 acerca de la iniciativa de adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El Diputado Arturo Romo Gutiérrez dio lectura al dictamen del proyecto de decreto que reformó la Ley Federal del Trabajo y expresó:

“La iniciativa en su artículo segundo propone una adición al artículo 47 de la Ley Laboral. Conforme a lo expresado en la exposición de motivos y de acuerdo con el texto de la modificación propuesta, se advierte que ésta tiene por objeto precisar las consecuencias del incumplimiento de la obligación que a cargo del patrón, consigna el último párrafo del artículo 47 en vigor. Esta modificación se considera substancial y tendrá efectos muy importantes en el aspecto procesal, toda vez que permitirá al trabajador defender sus derechos en relación con las violaciones que se le imputen y obligará al patrón a dar el aviso correspondiente, pues de lo contrario según se indica en la propia iniciativa el despido se considerará injustificado.”⁶⁸

5.2 Elementos del aviso de rescisión.

Para efecto de analizar los elementos del aviso de rescisión nos permitimos transcribir el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que a letra dice: *“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o*

⁶⁸ *idem.*

causas de la rescisión". Se determina la obligación que se impone al patrón de dar al trabajador aviso escrito de la causa o causas de rescisión.

Por lo que primeramente se considera importante señalar el concepto de aviso de rescisión, debido a que no existe ningún autor que con certeza nos de un concepto de éste, ya que la mayoría de ellos se concretan a establecer la finalidad perseguida con el mismo que es la rescisión de la relación laboral; no obstante, trataremos de dar un concepto desde el punto de vista lógico jurídico de lo que es en sí el aviso de rescisión: **Es el aviso por escrito mediante el cual al patrón le comunica al trabajador la causa o las causas por las cuales se le está rescindiendo la relación de trabajo.**

El objeto de que el patrón entregué al trabajador el aviso de rescisión por escrito, es con la finalidad de que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que originaron su rescisión así como de la fecha de la misma, con el objetivo principal de que la rescisión no sea arbitraria.

Cabe destacar el objeto del aviso de rescisión para el maestro **Ramírez Fonseca**, concepto con el cual la mayoría de los autores están de acuerdo y en lo particular también lo estamos, quien nos dice:

*"Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que éste surte efecto a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales invocadas."*⁶⁹

El aviso de rescisión siempre deberá de hacerse por escrito, contener la fecha y la causa o causas que dieron origen a la rescisión, haciéndole del conocimiento al trabajador que se ha rescindido la relación de trabajo, firmado por el representante del patrón debiendo ser debidamente descritos los hechos

⁶⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "El Despido." Novena Edición. Editorial Pac. México 1989, Pág. 165.

acontecidos que dieron origen a la adecuación en alguna de las causales de rescisión, siendo estas circunstancias de tiempo, modo y lugar.

La razón del texto legal invocado, y como lo han establecido las resoluciones de nuestros máximos tribunales, es que al trabajador no se le puede dejar en estado de indefensión, ya que el mismo tiene el derecho para conocer las causas por las cuales lo retiraron de la fuente de trabajo, pues si no es así se estarían violando los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de que por ser el derecho del trabajo un derecho eminentemente social, se debe procurar la estabilidad del empleo y no promover los despidos injustificados por la parte patronal.

A mayor abundancia, consideramos que el aviso de rescisión deberá de contener una serie de formalidades que se pueden resumir de la siguiente forma:

- El patrón debe elaborar el aviso de rescisión por escrito.
- El aviso debe de contener la fecha a partir de la cual deberá de comenzar a surtir sus efectos.
- El aviso debe de contener la causa o causas que originaron la rescisión.
- Debe contener los hechos acontecidos que dieron origen a la adecuación en alguna de las causales de rescisión, siendo estas circunstancias de tiempo, modo, lugar y ocasión.
- Debe estar debidamente firmado por el patrón o su representante.
- Dicho aviso debe de ser entregado al trabajador.

- En caso de que el trabajador se negara a recibir el aviso, el patrón cuenta con un término de cinco días a partir de la fecha de la rescisión, para hacerlo de su conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que por su conducto le sea notificado al trabajador.

De no cumplir con dichos requisitos carece de toda validez el aviso de rescisión de mérito y mucho más adolece de eficacia jurídica.

Al respecto existen varios criterios jurisprudenciales emitidos por nuestro máximo tribunal los cuales señalan:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Agosto de 1997

Tesis: XIX.1o.17 L

Página: 805

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE. ESTÁ OBLIGADO EL PATRÓN A NOTIFICARLO PARA QUE PRODUZCAN EFECTOS LAS CAUSALES IMPUTADAS AL TRABAJADOR. *Una correcta interpretación del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que en aquellos casos en que el obrero demanda la rescisión de la relación de trabajo y el patrón se excepciona aduciendo que lo despidió por causas justificadas, pero no prueba que dio el aviso al trabajador, la sanción será que no se tengan por opuestas las causas de rescisión imputadas al trabajador, quedando a cargo de éste probar las causas que lo orillaron a dar por terminada la relación de trabajo; hecho lo cual procede la condena correspondiente, sin que sea necesario examinar las causas de rescisión esgrimidas por la patronal.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 933/96. Faro de Matamoros, S.A. de C.V. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Loreto Martínez. Secretario: Rafael Roberto Torres Valdez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo I, Segunda Parte-1, página 254, tesis de rubro: "DESPIDO INJUSTIFICADO. FALTA DE AVISO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL."

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Enero de 2003

Tesis: I.6o.T.151 L

Página: 1733

AVISO RESCISORIO. LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO, DEBE HACERSE CONSTAR ANTE LA PRESENCIA DE TESTIGOS. *La obligación del patrón de entregar el aviso rescisorio al trabajador constituye un acto jurídico que tiene por objeto comunicar a éste la causa o causas y la fecha a partir de las cuales se rescinde el vínculo laboral con la patronal, con el fin de permitirle deducir efectivamente sus derechos laborales mediante las acciones que correspondan, procurando evitar con ello dejarlo en estado de indefensión; por tanto, dicho acto jurídico debe estar acreditado de manera fehaciente, puesto que tiende a proteger los intereses de los trabajadores y, por ello, no basta que sólo una persona pueda hacer constar, mediante acta informativa, que se intentó entregar y la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión, pues ello implicaría reconocer tanto al patrón como a quien actúe en su nombre, la facultad de dar constancia de sus propios hechos, en perjuicio de los trabajadores y en contravención al espíritu del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

*SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.*

*Amparo directo 10786/2002. Jacqueline López Ponce. 7 de noviembre
de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake.
Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.*

5.3 Problemática existente ante la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión.

El patrón una vez que ha elaborado el aviso de rescisión correspondiente, tiene la obligación de ponerlo del conocimiento del trabajador y hacer entrega del mismo, ya sea en el lugar del trabajo, o en caso contrario en su domicilio, así el trabajador tendrá el debido conocimiento de la causa por la que se está dándose por terminada la relación de trabajo, además de que el patrón deberá entregarle las cantidades a las que tiene derecho el trabajador, esto es, comúnmente conocido como finiquito que no es más que la cantidad constante a los días laborados, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.

Por lo anterior, en caso de que el trabajador se negara a recibir el aviso, el patrón cuenta con un término de cinco días a partir de la fecha de la rescisión, para hacerlo de su conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que por su conducto le sea notificado al trabajador, con fundamento en el multicitado artículo 47 penúltimo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Para que la Junta pueda realizar la notificación al trabajador, el patrón debe de proporcionar a la misma el último domicilio que tenga registrado del trabajador.

Por ello, se desprende que para la rescisión laboral de un trabajador se agrega un requisito más, independientemente de demostrar las causas del despido, esto es, proporcionar el aviso de rescisión, o si se negara el trabajador a recibirlo, presentarlo en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Como es el tema medular de la presente tesis, se tratará de analizar de forma minuciosa.

Como se ha expuesto anteriormente, el aviso de rescisión es un instrumento creado por la Ley Federal de Trabajo, que puede ser usado por el patrón o el trabajador para rescindir la relación laboral, pero la realidad es que dicho instrumento cada vez se utiliza menos por las partes en un proceso laboral, debido a la problemática que acompaña en la práctica tanto para el patrón, como para el trabajador, tanto hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje como el que dicha autoridad notifique el aviso correspondiente.

Dentro del marco jurídico del penúltimo párrafo del artículo 47 en relación con el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo como ya lo mencionamos, prevé un procedimiento formal que debe cumplir el patrón, consistente en el aviso de rescisión de la relación laboral que al trabajador se le debe dar a conocer a fin de que se entere de su contenido, señalando la propia ley que si el trabajador se niega a firmar de recibido dicho aviso de rescisión, se deberá pedir el auxilio de la Junta de Conciliación y Arbitraje (local o federal) para que por su conducto le notifique al trabajador del contenido de su aviso de rescisión, notificación que deberá practicarse antes de la celebración de la audiencia de ley prevista para el caso de que se inicie un proceso porque el trabajador demande al patrón, en términos de lo que se ha establecido por la jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo tales como las siguientes:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: P, CLIII/96

Página: 112

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, OBLIGACION DE DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSALES DE. EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL ARTICULO 123, FRACCION XXII, CONSTITUCIONAL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, disponiendo por una parte, el derecho de los patrones de dar por concluida, en forma unilateral, la relación de trabajo cuando ocurra alguno de los supuestos que señala el mismo precepto y, por otra, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la existencia de dichas causales. Ahora bien, la circunstancia de que el precepto citado establezca que si se incumple con la obligación que se impone al patrón de dar aviso al trabajador en forma personal o por conducto de la autoridad laboral, trae como consecuencia que se considere el despido como injustificado, no puede considerarse violatorio del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución, porque dicha sanción no contraría los principios establecidos en el numeral constitucional de que se trata, aunado a que las leyes laborales pueden consagrar diversos derechos en favor de los trabajadores con la única condición de que no contradigan los principios establecidos en materia de trabajo y que no vulneren garantía individual alguna en perjuicio de ningún particular.

Amparo en revisión 1541/95. Comisión Federal de Electricidad. 14 de mayo de 1996. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Juventino V. Castro y Castro y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciocho de noviembre en curso, aprobó con el número CLIII/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: I.6o.T. J/12

Página: 292

AVISO DE RESCISION. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACION PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *Es factible tener por cumplido el requisito que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la comunicación a la Junta respectiva del aviso de rescisión y la solicitud de que se notifique al trabajador a través de ella, siempre y cuando el patrón demuestre en forma fehaciente su imposibilidad de hacerlo del conocimiento del trabajador, lo que implica que el patrón demuestre en el juicio que agotó todos los medios a su alcance para hacer la entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa o causas de su rescisión, no sólo en el domicilio sino también en su centro de trabajo, que es el lugar donde el trabajador está obligado a acudir dentro del horario establecido para su desempeño.*

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8246/94. Joel Macías Saldivar. 27 de octubre de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 10786/94. Héctor M. Domínguez Monroy. 9 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 5776/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 6566/95. María Ernestina Rodríguez Araoz. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 10976/95. José Luis Vargas Moreno. 8 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Noviembre de 1993

Página: 309

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. REQUISITOS DEMOSTRATIVOS PARA LA PROCEDENCIA. *Para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega por la Junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, donde se le comunica la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, tal como lo ordena el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta, observando el procedimiento paraprocesal o voluntario que se prevé y regula por los artículos 982 y 983 de la ley que regula las relaciones laborales.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 328/90. María Salazar Morales de López. 15 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretario: Fernando O. Villarreal Delgado.

Amparo directo 579/89. Oscar Fuentes Cedillo. 9 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcáuter. Secretaria: Martha Guadalupe Ortiz Polanco.

Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto
Séptima Época, Sexta Parte, Vols. 205-216, pág. 94.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Quinta Parte

Página: 11

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR. *El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley. Así, cabe concluir que no debe aplicarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, consultable en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985, Quinta Parte, tesis 28, página 28, bajo el rubro: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA*

*DEL. SOLO PRODUCE EFECTO CUANDO EL TRABAJADOR SE
NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLA."*

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

Por ello, el aviso de mérito, debe de ser recibido necesariamente por el trabajador, y en caso contrario, el patrón en un término de cinco días deberá de solicitar a la Junta competente su intervención a efecto de que notifique dicho aviso al trabajador en su domicilio, situación que se realiza a través de un procedimiento paraprocesal como ya lo hemos analizado.

En el caso de que no se entregara el aviso de rescisión al trabajador, o a la Junta respectiva, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, se considera un despido injustificado, independientemente de la causa o causas invocadas por el patrón que fundamenten o justifiquen la acción del patrón de dar por terminada la relación laboral y de que se prueben o no dichas causas.

La elaboración del aviso de rescisión es un acto administrativo por parte del patrón, el cual se perfecciona con su notificación al trabajador, sin embargo, ante la negativa por parte del trabajador se perfecciona iniciando un procedimiento paraprocesal ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que surta sus efectos legales, y en caso de una demanda se pueda hacer valer en la contestación como una excepción, traduciéndose en un despido justificado.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, penúltimo párrafo, establece un formulismo poco claro para la entrega o notificación del aviso de rescisión que hace el patrón al trabajador. Éste podría ser una de las causas por las cuales los abogados no utilizan la herramienta del aviso de rescisión en las defensas patronales de los juicios laborales.

Debido a que se reitera que el patrón tiene obligación de hacer del conocimiento del trabajador el contenido de su aviso de rescisión, y en el supuesto de que el trabajador se niegue a recibirlo, deberá dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que por su conducto le notifique al trabajador el contenido del mencionado aviso.

Ante la obligación de entregar el aviso de rescisión por parte del patrón al trabajador, encontrándose en la vida real con los siguientes problemas en el ambiente laboral:

A) Al momento de la entrega del aviso de rescisión, la gran mayoría de los trabajadores, ya sea por reacción natural o por instrucciones recibidas con anterioridad, comúnmente se niegan a firmar de recibido dicho aviso, por lo que entonces el patrón se encuentra en el supuesto de depositar dicho aviso ante la Junta. Al presentarse tal situación, la entrega debe realizarse cumpliendo con los siguientes requisitos:

I.- Presentar el aviso ante la presencia de dos testigos, lo cual constituye prueba idónea para demostrar la entrega del mismo, aunque a esta alternativa a su vez nacen los siguientes problemas:

- Muchas veces no se tienen trabajadores que puedan testificar la entrega del aviso de rescisión y la negativa de recibirlo, y si es que se tienen, en algunos casos dichos testigos ya no se encuentran en la fuente de trabajo, y peor aún que la autoridad laboral no les confiere valor probatorio suficiente para acreditar dicha circunstancia.
- Aunado a que la testificación de dos personas del hecho de que el patrón le haya notificado al trabajador el aviso de rescisión debidamente requisitado

y que además éste último lo recibió pero se negó a firmar de recibido, suele ser un medio de prueba frágil para el patrón toda vez que la declaración de los testigos por parte del patrón se pueden tomar como testigos parciales o aleccionados pues dependen directamente de las ordenes y subordinación del patrón, además de que el Derecho del Trabajo, en su carácter eminentemente social procura no dejar en estado de indefensión al trabajador pues desde un punto de vista real y lógico puede también suceder que el patrón ordene a dos personas de su empresa a que testifiquen hechos falsos y que en realidad nunca hayan hecho entrega del aviso al trabajador.

II.- La notificación de igual manera se puede realizar ante la presencia de un fedatario público (sustituyendo con esta alternativa, la necesidad de los dos testigos). La realidad es que a los mismos no les gusta realizar dichas notificaciones o muchas veces el patrón no puede incurrir en ese gasto.

Si por alguna razón el demandado en el proceso laboral no acredita que entregó el aviso de rescisión, la causa efecto prevista por la ley es que se equipare a que el patrón despidió injustificadamente al trabajador.

Por lo anterior, si un patrón hace valer como defensa que le rescindió el contrato individual de trabajo a un trabajador, pero no cumple con el formulismo de la entrega del aviso de rescisión, las autoridades que conozcan de la controversia jamás entrarán al fondo del asunto, situación que resulta contraria a los conceptos jurídicos relativos a que la autoridad laboral debe dictar un laudo.

III.- En caso de que el trabajador reciba el aviso de rescisión, pero si se negare a firmar como constancia en el mismo, el patrón tiene que acreditar de igual forma que el trabajador recibió el aviso, dejando al patrón imposibilitado para presentar el aviso de rescisión ante la Junta, siendo ésta otra carga de la prueba con la que cuenta el patrón. Carga probatoria necesaria para poder evitar excesos

en la forma de notificación del aviso de rescisión al trabajador por los motivos antes expuestos.

De lo anterior se puede resumir que se impone al patrón tanto la carga probatoria del fondo del aviso de rescisión, que son las causales o causal invocadas para rescindir la relación de trabajo, así como la de probar que entregó el aviso de rescisión al trabajador o bien que éste último se negó a recibirlo, o bien que lo recibió y no firmó de conformidad de haberlo recibido.

Lo anterior resulta lógico, toda vez que para rescindir justificadamente una relación laboral sin responsabilidad para el patrón es obvio que el patrón cuenta con todos y cada uno de los elementos de convicción y probatorios necesarios para demostrar su legal procedencia en los actos de la rescisión, por lo que no implica mayor problema el hecho de que el patrón demuestre ante la autoridad correspondiente que esta actuando de manera correcta y legal acreditándolo con todas las pruebas que estime pertinentes.

El patrón, tal y como ya lo hemos mencionado, tiene que acreditar en el juicio respectivo, que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, y en el caso de que no lo acredite, la Junta respectiva, adopta el criterio de la citada Jurisprudencia y procede a considerar el despido como injustificado sin haber estudiado el fondo de la rescisión.

Lo anterior es por una simple y sencilla razón y es el hecho de que si la carga probatoria de las causales de la rescisión de la relación laboral, como de la entrega del aviso mismo son a cargo del patrón es por la naturaleza propia del Derecho del Trabajo, que es un derecho social, pues trata de proteger a toda costa los intereses de los trabajadores, y máxime tratándose de los casos en que los trabajadores son separados de sus empleos, pues de no contar con los elementos suficientes el patrón para poder justificadamente separar al trabajador de su empleo, dicha separación será considerada contraria a la ley.

5.4 Presentación del aviso de rescisión ante la autoridad laboral.

Ahora bien después de lo analizado, existe la posible situación de que el domicilio del trabajador resultara incorrecto o falso, ya sea por causas imputables al trabajador o al patrón, y si dicha circunstancia se podría considerar como despido injustificado.

Si el domicilio del trabajador resultara incorrecto o falso por causas imputables a él por ejemplo, si el trabajador cambia de domicilio y no se le comunica al patrón, consideramos que el despido no puede declararse injustificado, porque si el patrón otorga el aviso al trabajador por conducto de la Junta y para tal efecto proporciona el domicilio que tiene registrado, está cumpliendo cabalmente con el artículo 47 en su último párrafo, no pudiéndole afectar la situación que le es ajena del cambio de domicilio del trabajador. Ahora bien, si el domicilio del trabajador resultara incorrecto por causas imputables al patrón como por ejemplo el no haber registrado con puntualidad el cambio de domicilio del mismo y proporcione a la Junta el domicilio anterior, entonces si consideramos que según el texto legal, puede declararse injustificado el despido, pues al trabajador no le puede afectar un error del patrón.

Lo anterior, por su puesto sería materia de prueba, es decir, que se deberá de demostrar que en el primer caso el patrón contaba con dichos datos del domicilio del trabajador dados por éste último o en caso contrario que el trabajador hizo entrega de su nuevo domicilio al patrón y que en dado caso el patrón no lo registró oportunamente.

Ahora bien, una vez que se dieron algunas de las causales o causal de las que se mencionan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con las cuales el patrón puede rescindir la relación laboral, y se trató por todos los medios posibles del patrón de notificarle el respectivo aviso de rescisión al trabajador, pero éste

último no quiso recibirlo o en su defecto lo recibió, pero no quiso firmar de recibido, el patrón se encuentra ante la problemática de que tiene que acudir ante la autoridad laboral correspondiente para solicitar que ante la negativa del trabajador de recibir el aviso, la Junta respectiva sea quien en su carácter de autoridad, realice dicha notificación.

En este orden de ideas, el patrón se encuentra ahora con una serie de dificultades y problemas que son ajenos a su voluntad y escapan de su control, tales problemas serán los siguientes:

- En primer lugar, existe en la actualidad una carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje exagerada, lo que implica que las peticiones de todas y cada una de las personas que acuden ante la autoridad laboral son iguales de importantes y requieren de la misma atención, pero por exceso de carga de trabajo y falta de personal administrativo que auxilie en las labores propias de la Junta, se vuelve en un problema que en la práctica es muy tardado para resolver, por tal motivo, cuando un patrón solicita a la Junta que notifique al trabajador su aviso de rescisión, es un procedimiento que tarda varias semanas. Aunque también es necesario cubrir dicho requisito, y en el caso de que el trabajador rescindido demande al patrón y al momento en que se tenga que llevar la audiencia de ley, no se haya podido notificar al trabajador por parte de la Junta respectiva, el patrón puede mencionar esta situación para no dejarlo en estado de indefensión.
- Por otro lado, el patrón se encuentra con el problema de la certidumbre del domicilio del trabajador, es decir, hay que partir de la base de que las relaciones laborales son originalmente de buena fe, tanto el patrón confía en que el trabajador es un buen elemento para desempeñar sus funciones con esmero, calidad, lealtad, y eficacia, como el trabajador confía en que el patrón respetará todos sus derechos que como trabajador tiene, que será retribuido con un salario digno y suficiente, y que será tomado en cuenta.

- En virtud de lo anterior, al momento en que el trabajador ingresa a prestar sus servicios con el patrón, le proporciona sus datos generales para conocimiento, archivo y elaboración de los trámites necesarios para su ingreso, pero ocurre en muchas ocasiones que debido a la difícil situación económica que acontece en nuestro país y el bajo nivel adquisitivo del salario, pocas personas asalariadas cuentan en la actualidad con una vivienda propia, por lo que optan por la necesidad de rentar una habitación que satisfaga sus necesidades y es el caso que en el transcurso de la relación laboral, el trabajador por infinidad de circunstancias causas, motivos o razones cambia de domicilio del que originalmente tenía conocimiento el patrón, pero no le notifica el hecho del cambio de domicilio, en tal virtud, al momento de ser necesario notificarle en su domicilio que tiene registrado el patrón, un aviso de rescisión, no es posible llevarlo a cabo, pues el trabajador ha cambiado de domicilio y no fue enterado el patrón de ésta circunstancia. Por ello es necesario que el patrón al momento de contratar a cualquier trabajador exija un comprobante de domicilio y de la misma forma para el cambio de residencia del trabajador, exija la notificación de su nuevo domicilio y si ésta circunstancia no ocurre, el patrón podrá demostrar en juicio que el domicilio que tiene registrado fue el proporcionado por el trabajador y en caso de que no sea verdad, es una causa más para justificar la rescisión de la relación de trabajo.
- Se carece de certeza legal, toda vez que no existe la precisión del criterio para presentar dicho aviso de rescisión, pues mientras unas Juntas de Conciliación y Arbitraje en algunos Estados de la República Mexicana tienen los criterios de recibir dichos avisos en los siguientes 5 días naturales, existen otras que tienen el criterio de recibirlo dentro de los siguientes 5 días hábiles, por lo que no existe una homologación de criterios y por lo tanto origina incertidumbre legal.

5.5 Criterios para definir el término de presentación

Ahora bien, como ya hemos referido en los puntos anteriores en el texto que modifiqué el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se habla de un término de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión y es importante para nosotros en éste momento tocar el tema de la prescripción de un mes que tiene el patrón para despedir a sus trabajadores en virtud de que se encuentra concatenado con la instrumentación del aviso de rescisión.

Cuando el patrón rescinde la relación laboral al trabajador en el último día de prescripción y le notifique personalmente o avise a la Junta de Conciliación y Arbitraje al día siguiente en que se dio el despido por no haber recibido el aviso analizado, existe la incógnita en el sentido de que por éste hecho pueda considerarse injustificado el despido. Esta incógnita surge por que la primera impresión que nos dio fue que de alguna manera se podía ver afectada la prescripción que dispone el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo con el término que además establece el artículo 47 en su parte final.

Después de haber analizado ambas disposiciones, se puede asegurar categóricamente que de ninguna manera se daña la prescripción invocada puesto que es la pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo, de tal suerte que cuando el citado artículo 517, fracción I de la Ley Laboral dispone:

"Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores",⁷⁰

Nos indica que el patrón puede despedir a un trabajador justificadamente cuando éste con su conducta encuadre dentro de alguna de las hipótesis que señala el artículo 47.

Este derecho del patrón para ejercitar la acción corre a partir del día siguiente de la fecha en que se entere de la conducta del trabajador, ahora bien el

⁷⁰ Ob. Cit. Ley Federal del Trabajo Pág. 149

texto de la parte final del artículo 47 de la Ley, obliga al patrón a dar el aviso escrito de la rescisión a la Junta competente cuando el trabajador se niegue a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión a que se refiere la Ley, es decir, el patrón tiene un mes para ejercitar la acción de rescisión de un trabajador y a partir del momento en que la ejercita, tiene la obligación de comunicárselo por escrito al trabajador, o en su defecto la ley le concede un término de cinco días para acudir a la Junta y solicitar por su conducto la notificación del aviso del despido.

Es por ello que consideramos que no puede considerarse prescrita la acción del patrón tal y como ha quedado expuesto, pero sin embargo si es importante recalcar que en cuanto a los términos para presentar dicho aviso a la Junta competente en el caso de que se negare el trabajador a recibirlo, es decir, el término de cinco días a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que debería de ser contabilizado en los mismos términos y condiciones que en el caso del artículo 517 fracción primera de la Ley pues el aviso de rescisión es la consecuencia formal de una acción que pretende ejercitar el patrón.

Dicho de otro modo, el patrón en el supuesto que el trabajador con su conducta se encuentre en cualquiera de las hipótesis que marca el artículo 47 de la Ley de la Materia, tiene la posibilidad, si así lo desea de ejercer la acción de la rescisión de la relación de trabajo entre ellos y sin responsabilidad para el patrón, pues así se lo permite la Ley, ahora bien, la propia Ley establece que para poder ejercitar esa acción, el patrón cuenta con un término de un mes contado a partir del día siguiente en que se entera de la conducta desplegada por su trabajador.

Como consecuencia lógica, formal y legal de ese derecho a ejercitar la acción de la rescisión por parte del patrón, el mismo deberá de entregarle al trabajador por mandato legal y por escrito el aviso de rescisión que como ya lo hemos analizado no es otra cosa que la notificación y constancia por escrito hecha

al trabajador de la decisión del patrón de ejercer un derecho protegido por la Ley laboral y hacerle saber que la relación laboral que los unía se ha terminado por causas imputables al trabajador.

Sin embargo, la propia ley prevé el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de referencia, en cuyo caso el patrón podrá optar por la opción de que la autoridad laboral por medio de su personal autorizado, sea quien le notifique al trabajador, pero además le da un término al patrón de cinco días mas al término que previamente ya le otorgó la Ley para ejercitar esa acción.

No obstante lo anterior, es importante recalcar que el cómputo del término de referencia es ambiguo toda vez, que en ningún momento se hace referencia si el término que le concede al patrón en la parte final del artículo 47 es de días hábiles o naturales, generando la problemática del depósito del aviso citado por parte del patrón.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en los que se ha tratado de dejar un criterio a seguir, a continuación se transcriben los criterios jurisprudenciales mencionados:

Octava Época

*Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO.*

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Informe 1989, Tercera parte

Página: 1245

**AVISO DE RESCISION, DEBEN SER HABILES, LOS CINCO DIAS
PARA SU PRESENTACION ANTE LA JUNTA.**

Los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión del contrato, que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para que la patronal haga llegar a la responsable el aviso rescisorio, para que ésta,

a su vez, lo entregue al trabajador, deben ser hábiles; así debe entenderse al armonizarse dicha norma con las 714, 715 y 734 de la propia Ley, si se tiene presente que en el Código Obrero no existe disposición expresa de que tales cinco días sean naturales, así como que los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse principalmente en el sentido de que no se contradigan, y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y alcance deben ser interpretados en relación con los demás de la misma Ley, armónicamente, máxime que siendo aquél un plazo concedido por la propia Ley para hacer valer un derecho ante los tribunales obreros, previa negativa que observe el trabajador de recibir el aviso de rescisión correspondiente al subordinado, para ello es necesario, que tales tribunales estén en funciones, las cuales únicamente y por regla general se desempeñan en los llamados días hábiles.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 93/89. Sánchez y Martín, S.A. de C.V. 5 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Octava Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X, Octubre de 1992

Página: 287

AVISO DE RESCISION, EL TERMINO DENTRO DEL CUAL EL PATRON DEBE PRESENTAR EL, SE INTEGRA POR DIAS NATURALES EXCEPTO EL DE LA FECHA DE VENCIMIENTO.

El cómputo del término de cinco días para acudir ante la Junta a que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del cual el patrón, debe hacer del conocimiento de la autoridad

las causas de rescisión de la relación laboral, cuando exista negativa del trabajador para recibir el aviso respectivo, se integra por días naturales, excepto aquel en que venza el término fijado el cual debe ser hábil, lo anterior considerando que no debe ser aplicado el artículo 734 de la Ley en cita que dispone textualmente lo siguiente: "Art. 734. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley". Ya que al contemplarse dicho precepto dentro del capítulo VI, relativo a los términos procesales, el mismo es aplicable precisamente a los términos en que se prevén una vez iniciado el procedimiento del derecho de trabajo. Ahora bien, tratándose del término de cinco días en que se establece en la parte final del artículo 47 de la Ley en comento, el artículo 522 de la mencionada ley, es el que da la pauta para determinar que el cómputo de dicho término debe estimarse con base en días naturales, toda vez que en el precepto legal innovado se establece: "Art. 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regulan por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente". Lo anterior en virtud de que se trata de una alternativa que por Ley se concede al patrón para que por medio de la Junta se notifique el aviso rescisorio.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9376/91. Rafael Estrada Martínez. 21 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez. Disidente: Carolina Pichardo Blake.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 62, página 15, tesis por contradicción 4a./J. 8/93 de rubro "RESCISION, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DIAS HABILES."

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 62, Febrero de 1993

Tesis: 4a./J. 8/93

Página: 15

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

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

Contradicción de tesis 19/92. Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 8 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz. Tesis de Jurisprudencia 8/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Página: 249

AVISO DE RESCISIÓN, EL TERMINO DENTRO DEL CUAL EL PATRON DEBE PRESENTAR EL, SE INTEGRA POR DIAS NATURALES EXCEPTO EL DE LA FECHA DE VENCIMIENTO.

El término de cinco días a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del cual el patrón debe hacer del conocimiento de la Junta las causas de rescisión de la relación laboral, cuando exista negativa del trabajador a recibir el aviso respectivo, se integra por días naturales debiendo computarse, todos los días, excepto aquel en que se venza el término fijado, el cual debe ser hábil.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3556/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de mayo de 1991. Mayoría de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Disidente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

Ahora bien, de la Jurisprudencia por contradicción de tesis emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en este sentido se considera que los más ajustados a derecho y sobretodo a la realidad que vivimos hoy en día, es el referente a que el término de la presentación del aviso de rescisión deberá de ser de cinco días naturales y no hábiles, pues tal y como ya lo mencionamos anteriormente uno de nuestros principales argumentos es el hecho de que en

primer lugar el patrón ya cuenta con un término para poder ejercer su derecho en acciones contra el trabajador, es decir, rescindir la relación de trabajo, la propia Ley le proporciona un término legal de un mes, dispuesto en el artículo 517, fracción primera de la Ley Federal del Trabajo. En este orden de ideas, el cómputo de este mes que le otorga la Ley al patrón, el mismo deberá de ser computado conforme a las reglas que la propia Ley Laboral establece, es decir, conforme a lo dispuesto por el artículo 522 que a la letra dice:

“Art. 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.”⁷¹

Lo anterior es considerado así por que el acudir ante una autoridad laboral como es el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una alternativa que por Ley se les concede tanto al trabajador como al patrón para que por medio de éste, en el caso del patrón se le notifique el aviso de rescisión al trabajador cuando se de el caso de la parte final del artículo 47 de la Ley.

El artículo 522 de la Ley laboral tienen congruencia con lo establecido por la misma Ley en su Título Catorce, Derecho Procesal del Trabajo, Capítulo VI, De los Términos Procesales, donde el artículo 734 establece:

“Art. 734.- En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria en ésta Ley.”⁷²

Así pues podríamos llegar a considerar que el artículo 522 de la Ley es una disposición contraria al artículo 734 por lo siguiente:

⁷¹ Ídem Pág. 150

⁷² Ídem Pág. 197

En primer lugar el artículo 522, habla respecto del computo de los días para la prescripción, la cual es el término que la ley concede al gobernado para poder ejercer un derecho ante cualquier autoridad que, en éste caso, es la autoridad laboral y el derecho que se pretende ejercer es el de que la autoridad laboral notifique al trabajador de un aviso de rescisión que se negó a recibirlo. Por su parte el artículo 734 se refiere a los términos procesales, es decir, términos que se encuentran previstos dentro de un proceso, es decir, que existe ya una litis, una controversia entre dos o mas partes involucradas y que forzosamente se rigen por la actuación de una autoridad que en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje y en un tiempo y espacio determinado pues se encuentran las partes bajo su jurisdicción; por ende tales disposiciones deberán entenderse contradictorias pero no existe ningún conflicto por esa contradicción, pues mientras el artículo 522 se refiere a los términos para una prescripción, es decir, la alternativa del gobernado para ejercer un derecho, el artículo 734 regula los términos una vez iniciado un proceso, que es cuando existe una controversia entre por lo menos dos partes.

A mayor abundamiento es necesario recalcar que atendiendo a lo dispuesto por el artículo 517, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, ya analizado, se desprende que el patrón cuenta con un plazo de un mes para ejercitar cualquier acción en contra del trabajador, que tomando en consideración además lo dispuesto por el artículo 522 de la misma ley, nos señala que ese término que le concede la Ley al patrón se cuantifica con días naturales y con el número de días que le corresponda al mes y en este sentido podemos tomar como promedio el computo de 30 días naturales que son con los que cuenta el patrón para ejercitar cualquier acción contra un trabajador a excepción del último día que en caso de ser feriado o inhábil se deberá de vencer el siguiente día hábil.

En este contexto es muy importante que señalemos nuestro criterio de que puede existir una duplicidad de términos a favor inequitativamente del patrón pues

por un lado cuenta con un plazo de 30 días naturales para planear y recabar toda clase de documentación necesaria y probatoria para ejercitar cualquier acción en contra del trabajador y por el otro lado, cuenta además con un término de cinco días para solicitar a la Junta que le notifique el aviso de rescisión al trabajador por haberse negado a recibirlo.

Dicha consideración nos parece excesiva pues al no existir jurídicamente hablando al momento en que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, el criterio para cuantificar el término de presentación del aviso ante la autoridad laboral debería de seguir el mismo criterio, es decir, el cómputo de días naturales, y más aún si es que el patrón ya contó con un plazo previo de hasta 30 días para notificar el aviso de rescisión.

Hay que tener en cuenta también que la finalidad de la Ley Federal del Trabajo, cuya esencia es meramente social es el de proteger a la clase trabajadora, que durante muchos años ha sufrido y sigue sufriendo de abusos por parte de los patrones y aunque hay que aceptar que en la realidad las condiciones laborales han mejorado muchísimo en comparación a hace varios años, no podemos decir que son las mejores condiciones laborales, y más aún cuando existen lagunas tan grandes como ésta en la Ley Federal del Trabajo mismas lagunas que se pueden utilizar a favor de los intereses del patrón.

Otra consideración que podemos hacer al respecto es en el sentido que desde el punto de vista real, el patrón cuenta con todos los elementos necesarios para poder ejercitar cualquier acción en contra del trabajador, pues tiene en su poder los documentos que avalan la relación laboral y los pormenores de la misma, que no siempre son entregados en copia al trabajador, además de contar incluso con los recursos humanos necesarios en caso de necesitar testigos para hacer valer ciertas circunstancias, y por último es importante hacer notar que desde nuestro muy particular punto de vista el término que establece el artículo 522 es de por sí ya excesivo pues el patrón no necesita de un plazo tan

prolongado para ejercitar cualquier acción contra el trabajador pues todo lo tiene documentado para hacerlo valer en un breve tiempo.

Por todo lo anterior analizado y estudiado, consideramos de suma importancia y toda vez que existe una laguna en la Ley Federal del Trabajo respecto del término preciso para la presentación del aviso de rescisión ante la autoridad laboral, mismo que ha tratado de solucionar la jurisprudencia pero hay una clara contradicción de tesis, misma que fue resuelta por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que debería de prevalecer el criterio de los días hábiles para realizar el computo en estudio, pero dicha resolución resulta contradictoria en sí misma dentro de su considerando CUARTO, el cual a la letra dice:

“CUARTO.- Esta Sala llega a la conclusión de que debe prevalecer el criterio sostenido por el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, atentas las siguientes razones:

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la parte conducente, dice así:

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

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

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

Con arreglo a éste precepto, tratándose de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, si el trabajador se niega a recibir el aviso en donde consta su fecha y su causa, aquel tiene un plazo de cinco días, contados a partir del siguiente a la rescisión, para hacer del conocimiento de la Junta tal situación y solicitarle la notificación del aviso al trabajador.

Como de la propia redacción del precepto se desprende, el legislador no se ocupó de establecer si este plazo es de cinco días naturales o si en el mismo sólo deben considerarse los días hábiles, es decir, aquellos en que puede tener lugar la actuación de la Junta.

El análisis detallado del articulado de la Ley Federal del Trabajo muestra que en ninguno de sus preceptos se halla una regla que resulte exactamente aplicable al supuesto en examen y resuelva la cuestión planteada, pues los relacionados con el cómputo de plazos y términos invocados por los Tribunales Colegiados de Circuito para fundar sus criterios contradictorios regulan otras hipótesis.

En efecto en el Título Décimo de la ley intitulado "Prescripción" se halla la siguiente disposición:

Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente."

Son dos las razones que llevan a estimar que, contrariamente a lo sostenido por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, esta regla no es exactamente aplicable al plazo previsto para solicitar la notificación del aviso rescisorio:

La primera es que esta regla se refiere expresamente a los plazos fijados en meses, para los cuales previene que deben considerarse todos los días que en ellos queden comprendidos, incluyendo los inhábiles, salvo el del vencimiento que debe ser hábil y contarse completo, pero no se refiere a los plazos determinados en días como el del artículo 47 en examen.

La segunda razón, derivada fundamentalmente de la manera como se estructura el articulado de la ley, es que la regla relativa a la notificación del aviso rescisorio no está incluida en el apartado dedicado a la prescripción de las acciones laborales, pues se encuentra en un capítulo aparte, totalmente ajeno a aquella, lo que permite estimar que el legislador pudo no considerarla como un caso típico de prescripción extintiva o liberatoria, por constituir un supuesto de peculiares características que, dados los fines que persigue, los efectos que produce y la brevedad del plazo previsto, merece un tratamiento legal distinto del establecido para la prescripción.

En este sentido resulta claro para esta Sala que el numeral 522 transcrito no es exactamente aplicable al supuesto del artículo 47 de la ley.

Tampoco resulta exactamente aplicable al caso, como bien sostiene dicho Tribunal, lo previsto por el artículo 734 incluido en el Capítulo VI "De los términos procesales", del Título Catorce de la ley, denominado "Derecho Procesal del Trabajo", que a la letra dice:
"Artículo 734. En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria en ésta Ley."

El contenido de éste precepto guarda relación con los demás comprendidos en dicho capítulo de la ley, cuyo texto se inserta a continuación:

"Artículo 733. Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día de vencimiento."

"Artículo 735. Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será de tres días hábiles."

"Artículo 736. Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley."

"Artículo 738. Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía."

La interpretación de aquel precepto con los demás comprendidos en el mismo capítulo de la ley pone de manifiesto que se refiere a los plazos procesales, es decir, a aquellos dentro de los cuales han de efectuarse los actos del proceso, de modo que no resulta exactamente aplicable al caso del artículo 47 de la ley, pues éste establece un plazo anterior al proceso, dentro del cual el patrón debe acudir ante la Junta a presentar su petición.

No obstante lo anterior, esta Sala estima que dicho precepto debe aplicarse por analogía al caso, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17 de la ley de la materia, que dice:

"Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que se deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho los principios

generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

De conformidad con este artículo, a falta de disposición expresa en la ley que resulte exactamente aplicable a su caso, deben acudirse a las disposiciones que regulen casos semejantes o alguna otra de las fuentes autorizadas para tal efecto.

El empleo de la analogía como sistema de integración de la ley para el caso concreto lleva a esta Sala a concluir, como ya se dijo, que el plazo de cinco días que tiene el patrón a fin de solicitar a la Junta la notificación del aviso de rescisión, debe regirse por lo dispuesto en el numeral 734 de la Ley, a modo de que se incluyan en el mismo únicamente los días hábiles, es decir, los previstos por el numeral 715 del mismo ordenamiento, de manera similar a como ocurre en los plazos procesales, pues sin desconocer las diferencias existentes entre estos supuestos, ya mencionados con anterioridad, resulta evidente su semejanza por cuanto en ambos se requiere de la actuación de la Junta.

En el caso del artículo 734, se requiere la actuación de la Junta para la realización de cualquier acto propio del proceso; en el caso del artículo 47, se requiere la actuación de la Junta para que reciba la solicitud del patrón a fin de que en la vía paraprocesal, notifique al trabajador el aviso de rescisión.

Lo antes expuesto es suficiente para sostener que debe prevalecer la conclusión a la que llega el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, sobre todo si se estima que como lo apunta en su resolución, de contarse el plazo de mérito en días naturales, la oportunidad del patrón para cumplir con la carga impuesta se vería considerablemente reducido por la sola circunstancia de que algún o algunos de tales días la Junta no estuviese en funciones, lo que sería contrario a la equidad, pues se le colocaría en una posición claramente desventajosa frente a la del trabajador, considerando la gravedad de la

consecuencia jurídica que deriva de la falta de aviso de rescisión, máxime que el supuesto se propicia, en principio, por la renuncia del trabajador a recibir el aviso directamente del patrón.

En éstas condiciones, conforme al artículo 192 de la Ley de Amparo, debe prevalecer la siguiente tesis jurisprudencial:

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

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

Por lo expuesto y fundado se resuelve:

UNICO. Debe prevalecer el criterio sustentado por el Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Tercer Circuito al resolver el juicio de amparo directo número 93/89 promovido por Sánchez y Martín, Sociedad Anónima de Capital Variable.

Notifíquese; remítase la tesis Jurisprudencial al Pleno, a las Salas y a los Tribunales Colegiados de Circuito que no intervinieron en la contradicción, así como al Semanario Judicial de la Federación y a su

Gaceta, para su publicación; remítase copia de ésta ejecutoria al Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito que intervino en la contradicción y, en su oportunidad, archívese el toca."

Así pues es necesario hacer notar las contradicciones que a nuestro criterio se suscitan en la resolución antes transcrita.

En primer término la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hace un estudio del artículo 522 de la Ley laboral, mismo que ya se analizó pero llega a la conclusión de que dicho artículo no puede ser aplicable al caso específico para determinar si los días del cómputo en el término deben de ser hábiles o naturales, pues señala que se refiere única y exclusivamente a los plazos fijados en meses y no en días como en el caso de lo establecido en el artículo 47, lo que resulta inaplicable pues aunque la legislación explicara como se computan los días no existiría ninguna diferencia pues no podrían ser computados de manera diferente a como se encuentran cuantificados, es decir, si los meses se integran de los días que les corresponde según el artículo 522, es lógico pensar que los días deben de ser computados en 24 horas, además de que si bien es cierto, el artículo 522 se refiere a los meses, también es cierto de que los meses se integran en días y si el legislador en el caso del artículo en comento hubiera considerado de manera especial lo referente a los días inhábiles, lo habría manifestado de forma expresa, y por el contrario, lo único que manifiesta el legislativo de manera importante es lo referente a su fecha de vencimiento la cual de manera lógica se refiere a que el día del vencimiento deberá de ser hábil, de lo contrario no se tendrá por vencido el término, sino hasta el siguiente día útil, o sea, hábil.

Aunado a lo anterior, la Cuarta Sala manifiesta que por la manera en como se encuentra estructurado el articulado de la Ley, la notificación del aviso de rescisión no se encuentra incluido en el apartado dedicado a la prescripción y manifiesta: ***"...lo que permite estimar que el legislador pudo no considerarla como un caso típico de prescripción..."***, lo cual resulta además de inaplicable,

absurdo, pues la prescripción no es posible clasificarla en casos típicos o atípicos, es decir, la prescripción es la pérdida de un derecho o una acción por el simple transcurrir del tiempo y es por ello que la legislación independientemente de la materia de que se trate, establece términos, lo cuales son considerados como fatales, y en el caso que nos ocupa, la prescripción se establece dentro de la legislación laboral en términos generales en días naturales, pues así lo manifiesta el artículo 522, y si por el contrario, la Cuarta Sala presupone que el legislador pudo no considerarla un caso típico de prescripción, lo único que genera dicho criterio es incertidumbre y falta de seguridad jurídica, pues entonces todas las normas existentes se podrían interpretar de manera subjetiva con una suposición de la intención del legislador que además no se conoce.

Finalmente concluye la Cuarta Sala en sus consideraciones que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17 de la Constitución, a falta de disposición expresa en la ley, deben acudir a las disposiciones que regulen casos semejantes o alguna de las fuentes autorizadas para tal efecto.

Y en conclusión establece sin mayor abundamiento o explicación de analogía de que deberá de ser aplicable lo dispuesto por el artículo 734 de la ley laboral, en donde se dispone que para los términos procesales no podrán ser contados los días en los que no puedan tenerse actuaciones en las juntas, es decir, que solo se contarán los días hábiles.

En éste contexto resulta contradictoria dicha consideración pues la misma Cuarta Sala en la misma resolución, había estimado que dicho artículo no podía ser aplicable exactamente al caso dicho precepto, pues su razonamiento es muy claro y manifiesta que la aplicabilidad del artículo 734 de la ley laboral solo puede ser aplicable en los términos procesales, es decir, en los términos que se encuentran incluidos dentro de una secuela procesal, un proceso propiamente hablando, y es el caso que el aviso de rescisión y su notificación no se encuentran

incluidos dentro de ningún proceso pues así lo estima la Cuarta Sala, es un momento previo al de un proceso.

Por tal motivo resultan los argumentos de dicha resolución contradictorios entre sí y sobretodo carentes de fundamentación legal, pues en ningún momento robustecen su decisión con alguna reglamentación o instrumento legal para poder llegar a esa conclusión.

5.6 Propuesta de reforma al penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto hemos llegado a la conclusión y muy analizada consideración de que el artículo 47 en su parte final de la Ley Federal del Trabajo, debe de ser reformado, con la finalidad de realizar una aclaración técnica jurídica y así poder evitar mayores contradicciones y dificultades en la aplicabilidad de la misma, en consecuencia con el único objetivo de aclarar y puntualizar lo que ha ocasionado contradicciones de tesis jurisprudenciales y ambigüedades en términos reales en la sociedad actual se propone:

Reformar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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

I. a XV

...

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 naturales siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la

Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Para el cómputo de los días a que se refiere el párrafo anterior, el primer día se contará completo, aunque no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea inhábil o no tenga lugar actuación en la Junta respectiva, no se tendrá por completo el término referido sino cumplido el primer día útil siguiente.

Como comentario final es importante hacer notar que el objeto del presente estudio es brindar el tecnicismo y precisión necesarias jurídicamente hablando, ante una laguna que a pesar de que aparentemente no implica mayores consecuencias como lo es el término para la presentación del aviso de rescisión ante la Autoridad Laboral, dicha falla técnica trae más consecuencias de las que se pueden suponer y pone en riesgo la seguridad jurídica tanto del trabajador como del patrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo es la actividad del hombre más antigua en la historia, desde su aparición en la época primitiva el trabajo ha sido fundamental para su subsistencia, sin embargo el derecho de trabajo tiene sus antecedentes de acuerdo a la evolución de los modelos económicos que hemos tenido en la historia, de acuerdo a los modos de producción esclavista y feudalista, aún no podemos hablar de una relación de trabajo propiamente, ni mucho menos de un derecho del trabajo dadas las condiciones en que se desempeñaba éste.

Aunque no tenemos con precisión el momento en que surgieron las relaciones de trabajo como las conocemos actualmente, consideramos que la acción napoleónica por las necesidades de la guerra que afectó prácticamente a toda Europa, afirmó al nuevo orden económico, modernizando las antiguas monarquías, creando o haciendo aparecer las condiciones laborales en los centros fabriles y artesanales a la clase trabajadora, es decir, el modo de producción capitalista creándose la clase obrera, y a partir de ello las contradicciones de intereses que nos llevó a la famosa "lucha de clases", sin embargo, solo se contempló en el artículo 1779 del Código Civil francés, con la figura del contrato de locación o arrendamiento de persona.

Posteriormente, después de varios intentos por definir al derecho del trabajo, tenemos como un antecedente importante y relevante la aportación efectuada por el pueblo francés, en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1793, como se puede apreciar de su lectura: Art. 18: "Todo hombre puede comprometer sus servicios, su tiempo; pero no puede venderse ni ser vendido. Su persona no es propiedad alienable. La ley no reconoce la domesticidad. Tan sólo puede existir un contrato de servicios y de reconocimiento entre el hombre que trabaja y el hombre que lo emplea" Art. 21: "La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desventurados, sea proporcionándoles trabajo, sea asegurando los medios de subsistencia a quienes carecen de la posibilidad de

trabajar". Art. 23: "La garantía social consiste en la acción de todos para asegurar a cada uno el disfrute y la conservación de sus derechos".

SEGUNDA.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un gran logro para nuestro sistema jurídico, dado que trae consigo un importante avance social e incluso innovador a nivel mundial, pues por un lado se establece como derecho irrenunciable las condiciones mínimas de trabajo, las cuales no podrán ser disminuidas por ninguna causa y se establecen como derechos mínimos y no máximos, de tal suerte que no existiría límite a los mejores derechos que pudieran arrancarle los trabajadores al patrón mismos que una vez conquistados son irrenunciables.

Asimismo regula entre otras cuestiones, el derecho de asociación, es decir, tanto obreros como patrones tendrán derecho a asociarse y formar sindicatos, siendo este derecho novedoso y con la finalidad de mejoras sociales reconociendo a las agrupaciones de los trabajadores personalidad jurídica propia, derechos y confiriéndole obligaciones de representación de cierto grupo social y de trabajadores de ciertas ramas de la industria, logrando con ello un avance social importante en la búsqueda de igualdad y equilibrio entre los principales grupos sociales que históricamente han tenido conflictos por la lucha de clases y evitando con ello la explotación desmedida a los socialmente mas desprotegidos; asimismo confiere a las autoridades del trabajo la facultad para dirimir los conflictos obreros patronales.

TERCERA.- Confirmamos que el derecho, es la ciencia que tiene por objeto ordenar una estructura social de acuerdo con los principios jurídicos de equidad, paz y justicia de la colectividad, mediante los cuerpos normativos necesarios para alcanzar su fin, que se traducen en el bienestar público, la convivencia racional y equilibrada de la colectividad. Este fin solo será alcanzado mediante el enlace de derechos y obligaciones, entre el estado y el individuo, mismas que en algunos

casos son consideradas relaciones de subordinación. Con limitaciones de la libertad natural del hombre, justificadas para conseguir la paz social.

Dentro de la ciencia jurídica, tenemos al derecho del trabajo, la cual es una de las ramas del derecho social, definida como ciencia conformada por un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

CUARTA.- Concluimos que la terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento; esto significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario así como todas las obligaciones secundarias. La terminación se puede dar por un acontecimiento que sobreviene y hace imposible la continuidad de la relación de trabajo, pero también puede darse por mutua voluntad de las partes.

En este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 nos dice cuales son las causas de terminación de la relación de trabajo y que se traducen en el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital; la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y los casos a que se refiere el artículo 434 de la propia ley.

QUINTA.- Concluimos que la rescisión de la relación de trabajo, es parte fundamental del estudio de las relaciones de trabajo; el despido es una facultad del patrón, que está condicionada a los supuestos que expresamente la Ley determina, mismos supuestos que forzosamente deberán de estar motivados por el trabajador.

Es el derecho patronal de rescindir el contrato o la relación laboral que lo vincula, mediante la formalidad que la propia ley le impone, es una facultad y un derecho con el que cuenta el patrón, siempre y cuando exista una motivación derivada de la conducta laboral del trabajador que lo haga incompatible a la pertenencia de la comunidad de la empresa, es entonces la pérdida del empleo en que se expresa la manifestación de la voluntad del patrón por la cual le comunica al trabajador la rescisión de su relación laboral, por escrito donde le precise la causa o causas que lo motivaron.

En este supuesto el patrón deberá de cumplir cabalmente con lo establecido dentro de la Ley Federal del Trabajo especialmente en lo ordenado en el artículo 47 en donde se establecen las causales de rescisión de la relación de trabajo y sólo se podrá rescindir la relación de trabajo por estas causas y no por ninguna otra.

SEXTA.- El derecho patronal del despido tiene limitantes temporales en dos vertientes, puesto que sólo lo podrá ejercer dentro del mes siguiente a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas en que haya incurrido el trabajador, siendo necesario precisar que la causa puede ser instantánea o de tracto sucesivo, ejemplo de la primera puede ser la injuria proferida por el trabajador o los golpes propinados al patrón o su representante; el ejemplo de una causa de tracto sucesivo puede ser la acumulación de cuatro faltas sin la justificación correspondiente al patrón en un lapso de treinta días, tal y como lo prevé el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo. La otra limitante es que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en artículo 47 de la propia Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

SÉPTIMA.- Del análisis del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos importantes los siguientes aspectos jurídicos:

En primer lugar el objeto fundamental del aviso de rescisión es hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidades de recurrir a los Tribunales Laborales cuando considere el trabajador que es injustificado y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

En segundo lugar tiene por objeto que el patrón cumpla con la obligación de dar al trabajador el aviso de escrito de su despido, además la misma ley le indica al patrón el procedimiento a seguir cuando el trabajador se niegue a recibir dicho aviso, contando incluso el patrón con una herramienta legal que le permite dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones inherentes a su trabajo.

La falta del tecnicismo legal, que se refiere al término concedido al patrón para presentar el aviso de rescisión a la autoridad laboral, cuando el trabajador se haya negado a recibir dicho aviso, provoca una situación de incertidumbre legal dejando vulnerables los derechos del trabajador, toda vez que el patrón cuenta con el término de un mes para ejercitar cualquier acción en contra del trabajador, y además de ese mes de término se le conceden de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cinco días más; omitiendo la legislación puntualizar si el computo de dichos días deberán de ser hábiles o naturales.

Haciendo hincapié en que dicho término deberá de ser considerado en días naturales, toda vez que dicho procedimiento es previo a un juicio o controversia entre patrón y trabajador y que es un procedimiento paralelo y no puede ser considerado como un proceso propiamente hablando, por tal motivo como regla de computo de los términos legales es de explorado derecho que los términos que se

refieren a los momentos previos a cualquier juicio son contabilizados en días naturales y los términos propiamente procesales, es decir, dentro del proceso, son contabilizados en días hábiles pues ya se ha puesto en marcha la maquinaria jurisdiccional, por tal motivo concluimos que es correcto proponer que el término para depositar el aviso de rescisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de ser de cinco días naturales a excepción del día del vencimiento el cual deberá de ser hábil, pues es necesario que en el vencimiento la autoridad laboral este en funcionamiento.

OCTAVA.- Del análisis del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos importantes los siguientes aspectos sociales:

La falta de puntualización y definición respecto del término que tiene el patrón para depositar el aviso de rescisión ante la autoridad laboral, provoca confusión, dado que dicho término se deja a la libre consideración de las autoridades locales del trabajo, pues mientras en unos Estados de la República se tiene el criterio de contabilizar los días como hábiles, en otros se tiene el criterio de contabilizarlos como naturales, recalcando que en la actualidad en muchas ciudades del país en empresas productoras, no detienen su producción y laboran los días que normalmente son considerados como días de descanso e incluso tampoco se descansan los días que legalmente son obligatorios, asimismo las empresas que ofrecen diversos servicios tampoco suspenden sus actividades como las empresas de cadenas de restaurantes, cines, tiendas de autoservicios, empresas de actividades extractivas etc.

A las anteriores consideraciones se suma el hecho de que en la actualidad por lo general los trabajadores al momento de hacerles saber que se les ha rescindido su relación laboral, se niegan a firmar de recibido, motivo por el cual el patrón se ve obligado a utilizar los mecanismos que la ley le proporciona para cumplir con el requisito formal del aviso de rescisión.

NOVENA.- Tomando en cuenta las anteriores consideraciones y para evitar la incorrecta aplicación de la norma procesal, y especialmente, para lograr el mejoramiento integral del sistema de justicia, sería conveniente, la reforma siguiente:

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

I. a XV

...

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 naturales siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Para el cómputo de los días a que se refiere el párrafo anterior, el primer día se contará completo, aunque no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea inhábil o no tenga lugar actuación en la Junta respectiva, no se tendrá por completo el término referido sino cumplido el primer día útil siguiente.

...

DECIMA.- Finalmente, se puede concluir que la presente investigación de tesis, tiene por objeto proponer una modificación a la redacción del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de precisar el término mediante el cual se depositara el aviso de rescisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, logrando que el patrón cumpla con sus funciones de manera práctica y eficaz, y sobre todo reiterar el respeto del estado de derecho.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA MANUEL, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Barcelona, Editorial Ariel, 1976.

ARAIZA LUIS, *Historia de la causa del obrero mundial*, Secretaría de Educación Pública, Orizaba, México, 1963.

BARASSI LODOVICO, *Tratado del Derecho del Trabajo*, Tomo I, Ed. Alfa, Buenos Aires, 1953.

CABANELLAS, GUILLERMO, *Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*, Tomo II, 25ª Edición, Heliastás, Buenos Aires, 1997.

CABANELLAS, GUILLERMO, *Introducción al Derecho Laboral*, Tomo II, Heliastás, Buenos Aires, 1960.

CASTELLANOS TENA FERNANDO, *Lineamientos Elementales de Derecho Penal: Parte General*, 40ª Edición, Porrúa, México, 1999.

CASTOREÑA JESÚS, *Manual de Derecho Obrero*, Ed. Jaris, 6ª Edición, México, 1984.

DE BUEN NESTOR, *Derecho Procesal del Trabajo*, 12ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Ed. Porrúa. 22º Edición. México, 1994.

FLORESGOMEZ GONZALEZ FERNANDO Y OTRO, *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*, 35ª Edición, Porrúa, México, 1997.

FUNDACIÓN TOMAS MORO, *Diccionario Jurídico Espasa*, Ed. Espasa Calpe S.A., España, 2003.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO, *Introducción al Estudio del Derecho*, 55ª Edición, Porrúa, México, 2003.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO, *La Definición del Derecho*, 2ª Edición, Universidad Veracruzana, Xalapa, México, 1960.

KENSEL HANS, *Teoría Pura del Derecho*, 10ª Edición, Eudeba, Buenos Aires, Reimpresión 2000.

MOTO SALAZAR EFRAIN, *Elementos de Derecho*, 47ª Edición, Porrúa, México, 2002.

OLVERA QUINTERO JORGE, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 1ª Edición, Porrúa, México, 2001.

PENICHE LOPEZ EDGARDO, *Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil*, 28ª Edición, Porrúa, México 2003.

RAMÍREZ FONSECA FRANCISCO, *El Despido*, 9ª Edición, Ed. Pac, México, 1989.

SANTOS AZUELA HECTOR, *Elementos de Derecho del Trabajo*, 1ª Edición, Porrúa, México, 1994.

SANTOS AZUELA HECTOR, *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*, 2ª Edición, primera reimpresión, Addison Wesley-Longman, México, 1999.

TENA SUCK RAFAEL E ITALO MORALES HUGO, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª Edición, Ed. Trillas, México, 2001.

TRUEBA URBINA ALBERTO, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 3ª Edición, Porrúa, México, 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Porrúa, México, 1977.

TRUEBA URBINA ALBERTO, *Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral*, 2ª Edición Actualizada, Porrúa, México, 1972.

VILLORO TORANZO MIGUEL, *Introducción al Estudio del Derecho*, 17ª Edición, Porrúa, México, 2002.

ORDENAMIENTOS JURÍDICOS CONSULTADOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, México, 2004

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1ª Edición, Ed. Delma, México, 2003.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Compañía Editorial Impresora y Editora S.A. , México, 2002.