



UNIVERSIDAD DE
SOTAVENTO A. C



SISTEMA INCORPORADO A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“REFORMA POR SUPRESIÓN AL
ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, EN SU PENÚLTIMO Y ÚLTIMO
PÁRRAFOS”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JOACHIN REICH EDGAR ARTURO

ASESOR DE TESIS

LIC. JOSÉ MANUEL RICARDEZ REYNA

COATZACOALCOS, VER.

OCTUBRE DE 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.

A DIOS:

PRINCIPIO Y FIN; ANTE TODO POR SER EL GRAN AMIGO QUE ME ACOMPAÑA A TODAS PARTES.

A MIS PADRES:

SR. ARTURO JOACHIN GÓMEZ Y SRA. MARIA REICH SANTOS, POR DARME LA VIDA, SU CARIÑO Y AMOR, PERO SOBRE TODO POR SER LOS PRIMEROS MAESTROS EN MI VIDA.

A MI HERMANA:

JOZHAVIT, POR LLENAR DE ALEGRIA MI VIDA Y LA DE MIS PADRES.

A MI TIO:

LIC. ARNULFO JOACHIN GÓMEZ, POR SU APOYO, SUS CONSEJOS Y SU ENSEÑANZA DURANTE EL CAMINO Y RECORRIDO DE MI CARRERA.

AL LIC. JOSÉ MANUEL RICARDEZ REYNA:

POR HABER ACEPTADO EL CARGO DE DIRECTOR DE TESIS Y ANTE TODO POR EL APOYO INCONDICIONAL, QUE ME BRINDO A LO LARGO DE LA ELABORACIÓN DE ESTE TRABAJO.

A TODOS AQUELLOS:

QUE DE UNA U OTRA MANERA ME HAN BRINDADO TODO SU APOYO.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I "ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NUESTRO PAÍS"	
1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	3
1.1.1 ÉPOCA PREHISPÁNICA.	4
1.1.2 ÉPOCA COLONIAL.	5
1.1.3 ÉPOCA MODERNA.	8
1.1.3.1 CONSTITUCIÓN DE 1857.	10
1.1.3.2 CONSTITUCIÓN DE 1917.	11
1.2 CONTENIDO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	12
1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	20
1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	22

CAPITULO II
"EL DERECHO LABORAL COMO REGULADOR DE LAS
RELACIONES OBRERO-PATRONALES"

2.1	CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.	27
2.2	RELACIONES OBRERO - PATRONALES REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL.	29
2.2.1	RELACIONES A NIVEL INDIVIDUAL.	30
2.2.2	RELACIONES A NIVEL COLECTIVO.	32
2.3	CONCEPTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.	34
2.3.1	CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	34
2.3.2	CONCEPTO DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.	36
2.4	ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	39
2.5	SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	43
2.5.1	TRABAJADOR.	44
2.5.2	PATRÓN.	46
2.5.3	INTERMEDIARIO.	48
2.5.4	REPRESENTANTE LEGAL.	49
2.5.5	EMPRESA, SUCURSAL O AGENCIA.	50
2.6	INSTITUCIONES JURÍDICAS QUE AFECTAN A LA RELACIÓN O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	51
2.6.1	SUSPENSIÓN.	52
2.6.2	TERMINACIÓN.	54
2.6.3	RESCISIÓN.	56

CAPITULO III

“LA RESCISIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA”

3.1	LA RESCISIÓN LABORAL EN NUESTRA CONSTITUCIÓN.	58
3.2	LA RESCISIÓN LABORAL EN TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	60
3.2.1	LA RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 51 Y 52 DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO CITADO, EN RELACIÓN CON EL 517, FRACCIÓN II, DEL MISMO ORDENAMIENTO.	65
3.2.2	LA RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 47 Y 517 FRACCIÓN I DE LA LEY LABORAL.	67
3.3	ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO AL AVISO DE DESPIDO DEL TRABAJADOR.	68
3.4	HIPÓTESIS QUE PUEDAN PRESENTARSE COMO CONSECUENCIA DEL PUNTO QUE ANTECEDE.	72
3.4.1	CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE FORMALIDAD AL RESCINDIR.	86
3.5	NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SUPRIMIENDO SUS 2 ÚLTIMOS PÁRRAFOS.	89
	CONCLUSIONES	96
	BIBLIOGRAFÍA	98
	OTRAS FUENTES	99
	LEGISLACIÓN.	100

I N T R O D U C C I Ó N

El objeto de las siguientes palabras es presentar mi trabajo de investigación, titulado REFORMA DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUPRIMIENDO SUS DOS ÚLTIMOS PÁRRAFOS.

Con el presente trabajo no se pretende hacer en forma alguna, un análisis jurídico profundo sobre los problemas que enfrentan los trabajadores en lo que respecta al aviso que se debe dar a este por escrito una vez efectuado el despido, ya que estamos conscientes que para adentrarse en cualquier rama del derecho se requiere una mayor preparación, así como de tiempo disponible y una capacidad de análisis muy cuidadosa.

El respeto a la Ciencia del Derecho, nos lleva a concluir que solo llenando esos requisitos se podría elaborar una buena tesis sobre la materia.

Sin temor a equivocarnos, se puede afirmar que el Juicio Laboral, es una institución puramente mexicana, ya que tuvo su origen en nuestro país, pero que de igual forma, puede reconocer antecedentes en el extranjero; lo único que intentamos significar es que, estando nuestra institución tuteladora de tal manera peculiarizada por diversas modalidades jurídicas, estas le imprimen un carácter típicamente nacional.

Dentro del proceso de formación profesional, he sentido gran interés por acrecentar mis conocimientos acerca del derecho laboral, entendiendo a este, como la ciencia jurídica que realmente permite la relación armónica entre los distintos factores de la producción.

Es por ello que, entre las diversas figuras o instituciones jurídicas que el derecho laboral abarca, el presente trabajo analiza principalmente, la rescisión laboral.

En principio se realiza una recopilación del proceso de formación de nuestra Ley Federal del Trabajo, desde los orígenes de las antiguas formas de relación entre patrones y trabajadores, hasta los grandes y maravillosos debates entre los diputados del Congreso Constituyente de 1917; en esos debates, vemos a grandes defensores de la clase obrera y a diputados escépticos sobre el progreso que tendría el país con las reformas propuestas principalmente por Heriberto Jara Corona.

Posteriormente, se realiza un estudio de las características esenciales de los elementos que integran la relación o contrato individual de trabajo, y las consecuencias jurídicas de tales relaciones obrero patronales.

Enseguida y básicamente el particular punto de vista sobre la rescisión de las relaciones de trabajo en nuestra legislación laboral mexicana, especificando las causas legales existentes para que esta se constituya, ya sea por parte del trabajador o patrón, así como el procedimiento que el patrón debe seguir para rescindir debidamente a un trabajador, que actualice alguna o algunas de las causas que dan lugar a la misma; encontrando, en este procedimiento patronal, algunas diferencias de apreciación con el legislador, toda vez que, como se explicara en el presente trabajo, las consecuencias jurídicas son mas contundentes para el patrón que no cumple con las formalidades de ley para llevar a cabo este procedimiento, que para el trabajador.

Finalmente llego a la parte fundamental de mi trabajo de investigación, ello en el sentido de que es necesario que se realice una reforma y supresión a la parte final del artículo 47 de nuestra ley laboral, a fin de evitar que se violen garantías en perjuicio de una de las partes, precisamente de las relaciones obrero patronales.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NUESTRO PAIS.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para iniciar el estudio de este trabajo, abordare como parte inicial el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo únicamente en nuestro país, para de esta forma poder comprender la trayectoria y el proceso de formación de lo que ahora conocemos como Derecho Laboral; aunque en realidad solo a partir de la Constitución de 1917, podemos hablar de un verdadero Derecho Laboral, por que en ella efectivamente encontramos un verdadero catalogo de Garantías y Derechos a favor de la clase obrera, y a pesar que el derecho del trabajo, en la actualidad consagra tanto derechos a los trabajadores como a los patrones, no debemos olvidar que este surgió como un reclamo de la clase trabajadora, que era la oprimida, respecto de la clase patronal, ostentosa en todo momento del poder; siendo por ello que considere importante abordar su estudio en la época antigua, para darnos una verdadera idea de las grandes dificultades que tuvo que sobreponer nuestro importante Derecho Obrero, razón por la que mencionaremos algunos de los aspectos importantes de la actividad patrón-trabajador en las épocas prehispánicas y colonial, y la forma como se integra a rango constitucional los derechos laborales principalmente de la clase obrera.

1.1.1 ÉPOCA PREHISPÁNICA.

El Derecho Mexicano del Trabajo surge como una necesidad de la clase trabajadora, ante la explotación del hombre por el hombre, encontrando su mas

bella cristalización histórica en la Constitución de 1917. respecto de las relaciones de trabajo, en la época precolonial no tenemos antecedentes exactos sobre las condiciones de trabajo; Sahagún, a cita de Néstor de Buen, hace referencia a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: "Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos o trabajos con pluma de aves), plateros, herreros, lapidarios, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc."¹ diciendo en general que los obreros y artesanos empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de presentar y aprobar el examen correspondiente a que eran sometidos, en esta época los artesanos y obreros inicialmente, formaban gremios, quienes tenían en la ciudad diferentes puntos de reunión, y a su vez eran representados por un juez, un Dios tutelar y quienes a su vez realizaban sus festividades exclusivas.

¹ DE BUEN Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", tomo I, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México. 1989, Pág. 283.

Respecto de la época prehispánica son pocos los datos precisos que se tienen acerca de las relaciones de trabajo, pero de los documentos que se han recopilado se desprende que en esta etapa histórica el Derecho del Trabajo se regía por las costumbres y el común acuerdo entre el patrón y el trabajador, de tal suerte que es importante citar al respecto la referencia que hace Hernán Cortes, en su segunda carta de relación, dirigida a Carlos V., respecto de lo que se encuentra en Tenochtitlán: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todo los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales, (Carta de relación de la Conquista de México, Buenos Aires, 1945, p. 91)",² como es de observarse en esta etapa todavía no se habla de Derechos Laborales, pero ya existían las relaciones de trabajo que como ya se señala anteriormente eran regidas por la costumbre o por el común acuerdo de voluntades, entre el que prestaba el servicio y quien lo recibía. Así las cosas no se sabía nada con exactitud respecto de las relaciones de trabajo, horas de trabajo y de los salarios que se daban entre los patrones y los obreros, no obstante, que pese a la existencia de la esclavitud, debieran frecuentemente darse esas relaciones entre obreros libres y artesanos.

1.1.2 ÉPOCA COLONIAL.

Posteriormente y después de la conquista de nuestro país por los españoles, surge uno de los ordenamientos normativos mas humanos de la época moderna, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, nos referimos a las Leyes de Indias, que buscaban la protección del indio de América, de los antiguos imperios de México y Perú, a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, encontrándose disposiciones que bien podrían ser consideradas como importantes bases para la creación de una legislación contemporánea del trabajo, tales como reducción

² DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit., Pág. 283.

de la jornada de trabajo, jornada de ocho horas, descanso semanal, la protección al salario de los trabajadores, la tendencia a fijar el salario mínimo, percepción efectiva de un salario, prohibición de las tiendas de raya, la protección contra las labores insalubres y peligrosas, la atención médica obligatoria, la protección a la mujer en cinta y el descanso pagado por enfermedad, etc., pero a pesar del espíritu humanitario de esas disposiciones, cuyo fin era terminar con la explotación tan despiadada de que eran objeto los indios por parte de los patrones siempre fue letra muerta, quizás por que estas disposiciones no se aplicaron en la realidad, esto porque no existía en la Ley misma, una sanción que las hiciera cumplir, la falta de los instrumentos elementales para la investigación de la violación de dichas Leyes y otras, fue la vinculación de las personas que debían cuidar de su cumplimiento con la clase patronal de la época de la que se habla, pero independientemente de ello, aunque no llegaron a aplicarse tales disposiciones, esta sirvieron de gran importancia y base en nuestra legislación del Trabajo.

Por otro lado pasan a formar parte de la época colonial, las ordenanzas de los gremios, que de manera rigurosa reglamentaban lo oficios; de aquí surge la pequeña burguesía Industrial, que estaba integrada por maestros y artesanos quienes a su vez ostentaban la monopolización de la producción, de los oficiales y aprendices, mestizos, indios y negros. Sin embargo y debido a las aptitudes y habilidades de los indios aumento la producción y creció la competencia en el comercio, y debido a esto las corporaciones gremiales se dieron a la tarea de hacer mas largo el proceso de aprendizaje, estableciendo exámenes de oficiales, haciendo con tales medidas mas difícil obtener el titulo de maestro y hacer mas restringido el ingreso de sus miembros, originando que las corporaciones tomaran medidas a impedir los procedimientos de importación y producción de los productos, surgiendo así una verdadera lucha en el comercio entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Después de la problemática que se dio en las corporaciones gremiales, Alejandro de Humboldt, describió las condiciones de vida y de trabajo, dándole

una imagen patética en cuanto a su funcionamiento, misma que se daban en las postrimerías del siglo XIX en los obrajes de la Época Colonial diciendo: "Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no solo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, trabajadores, hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuía en las fabricas para hacerlos trabajar un jornal; unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parecía mas bien una cárcel, las puertas que eran dobles estaban constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a sus familias; todos son castigados irremisiblemente sin comenten faltas contra el orden establecido en la manufactura".³

En tal sentido, en esta época aun no puede hablarse de condiciones generales de trabajo pues los obreros eran victimas de la situación imperante en ese momento, por parte de la clase patronal, que gozaba de completa libertad para someter a sus trabajadores de acuerdo a sus exigencias, aun por encima de la desigualdad de estos.

³ DÁVALOS, José, "El Derecho del Trabajo", tomo I. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 6ª Edición, México, 1996, Pág. 54.

En estas condiciones, aunadas a la situación social imperante, influyeron en el ánimo del pueblo mexicano para buscar un cambio en las condiciones de vida de manera general, sin embargo, más se preocuparon nuestros héroes de independencia de buscar establecerse en el poder, que dictar normas que protegieran a la clase proletaria, encontrándose solo esbozos de normas de trabajo emitidas al empezar la lucha por nuestra independencia, tales como : "El Bando de Hidalgo" dado en la Ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810 que en su artículo 1° ordenaba a todas las personas que fueran propietarios de esclavos, les diesen a estos su libertad en un término no mayor de diez días, su pena de muerte; como podemos notar, uno de los principales objetivos de nuestros héroes de independencia era abolir la esclavitud; otro documento de importancia que podemos citar, lo es "Los elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, al estipular en su artículo 24 la prescripción de la esclavitud y en su artículo 30 la desaparición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados tan solo por su desempeño lo que equivale a la eliminación del sistema heredado de los españoles. Por su parte Morelos en los Sentimientos de la Nación o 23 puntos, del 14 de Septiembre de 1813 en Chilpancingo, en su punto doce indica "Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".⁴

1.1.3 ÉPOCA MODERNA.

El liberalismo adoptado por Juárez, permitió que durante el Porfiriato hubiera una mayor explotación de los trabajadores, lo que motivo una inquietud social y política cada vez más incontenible en el último tercio del siglo XIX, ocasionando en consecuencia diversos movimientos de trabajadores que acarrearían hechos

⁴ DÁVALOS, José, Ob. Cit. Págs. 55 y 56

sangrientos, pero que a la postre servirían como pauta para la creación de Leyes que beneficiarían a la clase obrera.

De estos movimientos, podemos citar por considerarlos de mayor importancia, los suscitados primero en Cananea, Sonora, en junio de 1906 y luego en 1907 los de Río Blanco y Nogales en el Estado de Veracruz. El primero de estos motivado por la necesidad de pedir aumento salarial e igualdad de condiciones de trabajo frente a los trabajadores norteamericanos de la misma empresa; y el segundo por causas del laudo emitido por el presidente Porfirio Díaz en el que aprobaba las condiciones de trabajo impuesta por los industriales de Puebla y obligaba en el mismo a los obreros, a presentarse a trabajar y levantar la huelga. Estos hechos aunados a los programas de los partidos políticos y los planes revolucionarios de la época, reclamaron la expedición de una legislación de trabajo. Y es así como se expiden las primeras Leyes sobre el Trabajo en México; en 1904 la de riesgos profesionales de José Vicente Villada en el Estado de México y la de 1906 de Bernardo Reyes en Nuevo León.

Al triunfo de la Revolución de 1910, en los estados de la república, se produjo un gran movimiento legislativo en materia laboral, expidiéndose por tanto leyes de trabajo en Coahuila en 1912, Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán; Hidalgo y Zacatecas en 1916 y en este mismo año por segunda ocasión en Coahuila. Este movimiento legislativo, motivo al jefe del ejército constitucionalista para que convocara a un congreso constituyente con el fin de dar al país una constitución que se ajustara a los reclamos de esa época; reunido el congreso en noviembre de 1916, al dictarse el artículo 5° de la Constitución se dieron interminables discusiones hasta que por fin dio como resultado que se consignara dentro de la constitución un apartado en que se regulara la materia laboral, dando con ello origen al artículo 123 constitucional.

1.1.3.1 CONSTITUCIÓN DE 1857.

Sobre esta importante constitución de nuestro país, que significó el regreso al sistema federalista, encontramos, que en el proyecto de reformas constitucionales de 1856, solo se ocuparon del tema laboral, los diputados Ignacio Ramírez (el nigromante), quien impugnó para que los derechos de los trabajadores en sus relaciones con sus patrones fueran llevados a rango constitucional; y por su parte el celebre diputado Ignacio Vallarta (recordado sobre todo por sus grandes aportaciones al Juicio de Amparo) quien se opuso a la propuesta de el nigromante.

Toda vez que el proyecto de reforma constitucionales de 1856, fue elaborado después del derrocamiento del general Antonio López de Santa Ana, la constitución aprobada en el año de 1857 fue de corte individualista, protegiendo la propiedad privada y un sistema económico liberal, por lo que fue imposible que se plasmaran en dicha constitución derechos en beneficio de la clase trabajadora.

Sin embargo, las discusiones de los diputados Ramírez y Vallarta, condujo para que fueran aprobados los artículos 4° y 5°, que consignaban la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento"; que posteriormente, una vez que tales principios fueron revisados por el constituyente de 1917, se convirtieron en verdaderos precedentes de los derechos laborales consignados en nuestro actual artículo 123 constitucional.

1.1.3.2 CONSTITUCIÓN DE 1917.

A partir del año de 1914, se dio en México un gran movimiento que reclamaba el reconocimiento en la Constitución de los derechos de la clase trabajadora, dada la explotación que sufría, en términos generales por la clase patronal,

especialmente se puso atención a lo relativo a las jornadas de trabajo, al trabajo de los menores y de las mujeres.

Se estima que este movimiento fue impulsado principalmente por colaboradores cercanos a don Venustiano Carranza, es decir, que el logro reformista es obra del gobierno, ya se advierte, en la historia que los grupos y luchas sindicales tuvieron poca participación, teniendo intervenciones importantes en etapas posteriores.

Este enorme y trascendental paso tuvo su origen de manera textual, en el proyecto de reformas empleado por don Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de Querétaro de 1916, el cual fue leído en sesión celebrada el 6 de diciembre; y que en su parte final el artículo 5° decía:

“El contrato de trabajo, solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”.

Y la fracción X del artículo 73:

“El congreso tiene la facultad: ... para legislar en toda la republica sobre ingeniería, comercio, instituciones de crédito y trabajo”.

El insigne Veracruzano, diputado constituyente, Heriberto Jara Corona, señalaba que la jornada máxima de ocho horas, no es solo una medida que resultaba para los trabajadores que se laborara esa jornada, sino que además esa medida garantizaría su libertad, su vida, sus energías, porque solo habían servido como carne de explotación. Junto a Jara se encontraban en su comisión los constituyentes Aguilar y Góngora, quienes además abordaron los temas del trabajo nocturno de las mujeres y de los niños, así como el descanso semanal.

Otra importante misión es la que tuvo la comisión integrada por la comisión de Yucatán, quienes se encargaron de la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, semejantes a los que funcionaban en su respectivo Estado.

Importantes y discutidos debates se vivieron en todas las sesiones del Congreso Constituyente, cuyo resultado, el artículo 123, marca un momento decisivo en la historia del derecho de trabajo; para el Jurista Mario de la Cueva la ignominia que sufrió este enorme paso, el enorme interés de un país es satisfacer las demandas de la clase trabajadora, que se debieron, principalmente a la promulgación de la Constitución Alemana y a la poca disposición del Derecho Constitucional Mexicano.

1.2 CONTENIDO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Después de un largo debate en la Cámara entre Diputados, José Natividad Macias, Pastor Rouax, Lugo y de los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto del diputado Macias. Tras varias discusiones con diferentes diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarla a la Asamblea. La Comisión no hizo más modificaciones de fondo y fue así como el 23 de Enero de 1917 el Artículo 123 constitucional, fue aprobado por la mayoría de sus Diputados presentes.

El texto aprobado por el Constituyente, tanta veces reformado y adicionado entorno a su contenido, fue el siguiente:

ARTÍCULO 123.- El Congreso de la Unión y la Legislatura de los Estados deberán expedir las Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo

de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Quedan también prohibidos a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.- Las jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima las de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficientes atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo, quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinada a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento mas de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparan un numero de trabajadores mayor de cien, tendrán las primeras de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismo centros de trabajos, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que

no será menor de 5000 metro cuadrados, para el establecimientos de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejerciten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera este, que resulte para la salud y vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los hombres y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital. En los servicios públicos será obligatorio para los

trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la Republica, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejercito Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga licita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o de familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencias sobre cualquier otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador por un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán consideraciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinaran los bienes que constituyan los bienes de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX.- Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazo determinados.

1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A la luz del artículo 123 Constitucional, tendría como consecuencia necesaria que surgir sus leyes complementarias, lo que se dejó a disposición del Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados, motivando con ello que se creara un Código de trabajo, distinto al de cada Estado, y como consecuencia lógica, que el derecho de trabajo tuviera tantas modalidades, como tantas situaciones distintas se consignaban en cada uno de los Códigos emitidos por las Legislaturas de los Estados, con lo cual se creaba un nuevo problema, que era el de la diversidad de las leyes laborales de un Estado a otro, con lo que se contravenía el sistema federal implantado en la Constitución, en el sentido de federalizar las leyes de trabajo, esto es, facultando únicamente al Congreso de la Unión para dictar leyes de carácter laboral.

En efecto, al lanzar Carranza el proyecto de Reformas a la Constitución de 1857, propuso en el artículo 73 fracción X, que el Congreso de la Unión sería el que tuviera la facultad de emitir Leyes sobre el trabajo, pero la Asamblea Constituyente se opuso a tal Reforma manifestando que no era posible que el Congreso creara Leyes de trabajo para todo el país, pues no conocía a fondo, los problemas de cada uno de la República, ya que estos eran distintos y no sería la Legislatura igual para todos, por lo que la Asamblea adoptó el proemio del artículo 123 Constitucional, la posición de dar facultades tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados, produciéndose en consecuencia un arduo movimiento legislativo en materia de trabajo en todo el país, surgiendo un nuevo problema que podría resumirse al decir de Mario de la Cueva "Fue noble y oportuno la solución de la Asamblea de Querétaro decía el

rumor, pero la República es un enjambre de Leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de igualdad de derechos y beneficios”.⁵

Nuestros constituyentes no pensaron tal reforma en las consecuencias que la misma tendría, por lo que a la luz de tal situación y además por diversos decretos emitidos por la Secretaría de Industria en los que se proveyó que los conflictos de trabajo entre los ferrocarrileros primero y luego los correspondientes a la industria minera y textil, serian resueltos por el Departamento del Trabajo de la propia Secretaria, lo cual motivo a que, el Ejecutivo tomara la determinación de expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación y dos años mas tarde, en 1929, el poder revisor modifico el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional en el sentido de que la Ley del Trabajo seria unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a la autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma, estaba listo el campo para que se promulgara la primera Ley Federal del Trabajo y surgió así el primer proyecto de Código, que redactara la Comisión integrada por los licenciados Eduardo Suárez , Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, mismo que fue ampliamente discutido en la Asamblea de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde después de numerables modificaciones fue aprobado el día 18 de agosto de 1931.

Cabe destacar que la Ley del Trabajo de 1931 instituyo tres importantísimas disposiciones de la falta de aplicatividad de las mismas y siguen siendo verdaderas reivindicaciones de los obreros desde aquella época y hasta la actualidad, nos referimos por supuesto al sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

⁵ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., 3ª Edición, México, 1975, Pág. 53

En cuanto hace a los derechos individuales la legislación laboral de 1931 fue un poco tímida, dejando a los trabajadores libres, muy por debajo de los obreros organizados, esto fue sin lugar a duda uno de sus grandes vicios, que trajeron como consecuencia la desigualdad económica y social entre los trabajadores libres o independientes de los sindicatos y de los que se encontraban organizados. Sería hasta la creación de la nueva ley que subsanaría ese gran desequilibrio laboral.

1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como ya observamos en párrafos precedentes de este capítulo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, mas que beneficiar a los trabajadores independientes de las coaliciones, los dejó en considerable desventajas respecto de los sindicalizados, fue una ley que consolidó las bases del Derecho Colectivo del Trabajo, mismo que una vez terminado el periodo presidencial de Cárdenas, quien había dado a los sindicatos una fuerza considerable dentro de la vida económica y política de nuestro país, tuvo que ser duramente oprimido durante el sexenio del General Manuel Ávila Camacho, empezando así la decadencia del movimiento obrero durante treinta años, que van desde el 1ro. de diciembre de 1940, año en que tomó posesión Manuel Ávila Camacho, hasta el 1ro. de mayo de 1970, fecha en que sale del poder el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, durante ese periodo se dan algunas reformas a la Ley de 1931 y se crea, 1942 el Régimen del Seguro Social, principalmente en el sexenio del presidente Adolfo López Mateos, quien después de reprimir violentamente algunos movimientos sindicales, como el de los ferrocarrileros en el año de 1959, trata de amortiguar sus efectos lanzando importantes reformas a la Ley Laboral, en diciembre de 1960, se modifica el artículo 123 Constitucional, adicionándole el apartado "B", referente a los trabajadores al servicio del Estado, dos años más tardes, en diciembre de 1962, se reforma el artículo 123 en lo referente a los trabajos de menores y mujeres elevando a 14 años el mínimo de edad para trabajar, se

modifica además el sistema de fijación de los salarios mínimos, el reparto de utilidades de las empresas y se define la estabilidad en el empleo. Reformas a estas que solo pretendieron desvirtuar el daño causado a los trabajadores durante su régimen, sin que se lograra puesto que sus métodos de represión a los movimientos obreros superaron intención del presidente Adolfo López Mateos al emitir susodichas reformas.

Durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, la situación del obrero no fue mejor, pues en este periodo se viven movimientos que dejaron mucho que desear dentro de nuestro sistema político y social, mismos que culminan con la expedición de una nueva Ley de Trabajo, que entraría en vigor el 1ro. de mayo de 1970, y cuyo proceso de elaboración cuenta con dos anteproyectos: uno, de 1962, fue resultado de trabajo de dos largos años de la Comisión designada por el actual presidente Adolfo López Mateos, e integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, y con los presidentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D. F., licenciada María Cristina Salomón de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, misma que para poder ser aceptada, exigía la reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XI, XII Y XXXI del apartado " A" del artículo 123 Constitucional pues de no ser así no se podía consignar en la Ley el aumento de 14 años como la edad mínima para trabajar, ni establecer un concepto mas acorde con la realidad de los salarios mínimos y un procedimiento eficaz para su determinación, ni tampoco podía fijarse un sistema para determinar un porcentaje en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así mismo habría que corregir la errónea interpretación que daba la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las fracciones XXI y XXII referente a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El segundo proyecto tuvo su origen al iniciarse, en el año de 1967, por la Comisión que integraran las mismas personas que intervinieron en la primera, agregándose el profesor de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, licenciado Adolfo López Aparicio, a instancia de Gustavo

Díaz Ordaz, este proyecto de Ley fue terminado en los primeros días de 1968 y el presidente decidió enviar una copia del mismo a todos los sectores para que expresaran su opinión y formularan las objeciones que fuesen pertinentes. La clase trabajadora aportó numerosas opiniones, mas no fue así por la clase patronal. Posteriormente el presidente convocó a la clase obrera y patronal para un cambio de impresiones que facilitara la elaboración del proyecto que sería presentado al poder legislativo, así las cosas, se nombraron las respectivas comisiones, y la que se representaba la parte patronal no aportó nada en concreto, nada más se abocaron a criticar el proyecto sin proponer algo al mismo, y concluyeron diciendo al mismo, mediante un escrito de fecha 8 de Julio de 1968, que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales, también los representantes de los trabajadores hicieron sus respectivas aportaciones y propuestas, siendo totalmente distinta su posición respecto de la de los patrones y manifestaron su inquietud porque la nueva ley se ajustara a las condiciones actuales de vida y generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación mas justa en los resultados de la producción y distribución de bienes. Pero en general estuvieron conformes con el anteproyecto de ley, haciendo la observación, por cuanto hace a la federalización de la justicia del trabajo, para evitar la influencia de los gobiernos estatales, así como la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, observaciones estas que no encontraron acogida puesto que por cuanto hace a la primera de ellas, era requisito modificar primeramente la Constitución Política al respecto, y por cuanto hace a la segunda, esta podía ser objeto de transacción al momento de celebrar los contratos colectivos de trabajo.

Por lo que después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968 el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de Ley Federal de Trabajo, se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de obreros y patrones, y finalmente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora, al cabo de la cual se

observo que el proyecto no sufrió ninguna modificación, y el día 1ro. de abril de 1970 fue publicada su aprobación en el Diario Oficial de la Federación, y el día 1ro. de mayo del mismo año entro en vigor. Por lo que toca a esta nueva Ley Federal del Trabajo, podemos decir, en cuanto a su contenido, que trato de consignar una gama de derechos laborales, tanto al trabajador no organizado como al organizado, basándose en los logros conseguidos hasta entonces en los contratos colectivos, y que pretendía extenderlo a todos los trabajadores no sindicalizados; consigné en su texto, los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales; se declara que las disposiciones de la misma son de orden publico, instituyo derechos como: Descanso obligatorio, prima dominical, prima vacacional, pago directo del salario al trabajador, el derecho de participar en las utilidades de la empresas, el derecho habitacional, el derecho a la prima de antigüedad y el derecho de aguinaldo, entre otras no menos importantes.

Como podemos observar, esta ley vino a mejorar en mucho a la ley de 1931, pues se consignaban nuevos derechos que no se habían consignados en la anterior ley y mas que nada como ya lo hemos mencionado, beneficio en gran medida a los trabajadores no sindicalizados, mas sin embargo ninguna de las dos leyes al decir de Trueba Urbina "Derechos auténticamente reivindicatorios en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos".⁶

⁶ TRUEBA, Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo". 3ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1995, Pág. 171.

CAPITULO II

EL DERECHO LABORAL COMO REGULADOR DE LAS RELACIONES OBRERO – PATRONALES.

2.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Aunque existen corrientes que denominan al derecho de nuestro estudio como "Derecho industrial", "Derecho obrero" o "Derecho Laboral", la denominación mayormente aceptada, por los tratadistas es la de "Derecho del Trabajo", por lo tanto, es indispensable señalar las diferentes definiciones y conceptos a él sugeridos, para encontrar su diferencia sustancial con las otras ramas del Derecho.

El maestro José de Jesús Castoreña lo define como: "Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".⁷

Es una definición restringida que no menciona el carácter protector que el derecho tiene, respecto de los derechos que la constitución otorgó a la clase trabajadora.

Trueba Urbina lo define como: "Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana".⁸

Esta definición nos presenta al Derecho del Trabajo, como aquel que suprimió la explotación del hombre por el hombre y devolvió a la clase

⁷ Cfr. J. JESÚS, Castoreña, "Tratado de Derecho Obrero", Editorial Jaris, México, DF., Pág. 17.

⁸ TRUEBA, Urbina, Alberto, Ob. Cit., Pág. 135.

trabajadora la dignidad que habían perdido, olvidando que la misma otorga garantías a favor de la patronal.

Para Néstor de Buen, el Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".⁹

Esta es una típica definición de la corriente que estima que ésta debe estar referida a los elementos integrantes de la relación laboral, de las normas que la caracterizan.

Es indudable que el Derecho Obrero es el conjunto de leyes que tienen un carácter regulador de las relaciones laborales, que sostienen todos aquellos que, de una u otra forma, prestan sus servicios a aquél que, directa o indirectamente, los recibe en su beneficio, mediante el pago de una retribución económica.

⁹ DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit., Pág. 138.

2.2 RELACIONES OBRERO – PATRONALES REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL.

Hemos encontrado en las diferentes definiciones transcritas en el punto que antecede, que el Derecho Laboral atiende a relaciones que se encuentren establecidas a nivel individual (trabajador y patrón). El trabajador ha sido definido por la ley, en el artículo 8°, como una persona física, mas sin embargo, las coaliciones o agrupaciones de éstos, denominadas sindicatos, también encuentran su regulación en la ley, en sus relaciones nivel colectivo.

Es de gran importancia avocarnos al estudio de ambos tipos de relaciones (individual y colectiva, iniciando con el estudio de las relaciones a nivel individual.

2.2.1 RELACIONES A NIVEL INDIVIDUAL.

Antes de iniciar el estudio del presente capítulo, es necesario indicar que, las relaciones individuales de trabajo, se encuentran contempladas dentro del campo del Derecho individual de Trabajo, inclusive, se ha definido a éste como "El derecho de las relaciones individuales del trabajo".¹⁰

En términos de lo que señala la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, señalando además, que siempre se entenderá así a la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Contrato individual de trabajo, señala el mismo artículo, "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".

De esta definición, señala Néstor de Buen, se advierte elementos subjetivos (trabajador y patrón) y elementos objetivos (prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario). Es importante mencionar que el sujeto patrón puede consistir en persona física o moral, ya que la misma ley, en su artículo 16 conceptualiza a la empresa como "unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios".

Es indudable que el primer párrafo del artículo 20 de la Ley antes señaladas, tiene fundamentos proteccionistas a favor de la clase trabajadora, ya que las relaciones individuales de trabajo no están sujetas, para su conformación, a elementos de validez del mismo, la capacidad de las partes, la falta de forma del acto que de origen a la relación, la ilicitud de la relación, etc.

¹⁰ DE BUEN Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", tomo II, 8ª Edición, Editorial Porrúa, S. A. de C. V., México, 1990, Pág. 27.

Para el distinguido jurista Mario de la Cueva, se entiende por relación de trabajo a “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.¹¹

Esta definición, precisa que en la doctrina laboral mexicana, la vieja idea contractualista de ubicar a la relación de trabajo en alguna modalidad de contrato civil, arrendamiento, compra-venta, etc., no tiene cabida alguna, porque como vemos las relaciones de trabajo pueden existir sin la existencia de los requisitos de validez de los contratos, puesto que su naturaleza es diferente.

La corriente contractualista se encuentra notablemente superada en la propia ley, ya que las relaciones de trabajo se presume entre aquel que presta un servicio personal y el que lo recibe; por lo tanto si la relación entre uno y otro no es de carácter laboral, corresponde al patrón demostrar su origen.

Sin duda alguna se intenta proteger a aquel que presta un servicio personal, respecto de quien lo recibe, consiguiendo, en consecuencia, la aplicación de la Ley Laboral que, sin duda alguna, contiene generosidades notables respecto de otras que regulan las prestaciones de servicio.

2.2.2 RELACIONES A NIVEL COLECTIVO.

El derecho de asociarse pacíficamente por el logro de algún objetivo lícito, se encuentra garantizado por el artículo 9º constitucional, que en su parte conducente establece:

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pág. 187.

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”

Dicha garantía constitucional, se encuentra robustecida conforme a lo dispuesto por la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que reconoce el derecho de obreros y empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos, al establecer: “SINDICATO, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Es por ello que se entiende, que el elemento obrero en las relaciones a nivel colectivo, es el sindicato titular, quien tiene la personalidad jurídica y capacidad legal para celebrar el contrato colectivo, lograr la existencia del Contrato-Ley, y en general, para gestionar cualquier mejoría en beneficio de los trabajadores en sus relaciones de trabajo, a través del derecho de Huelga.

A diferencia de la relación individual de trabajo, en las relaciones a nivel colectivo, encontramos como elementos esenciales del mismo a: el Sindicato Titular, quien tiene la capacidad legal para representar a los trabajadores de una determinada empresa; la empresa misma y el contrato colectivo de trabajo, entendido este último, como el ordenamiento jurídico que establece las prestaciones y condiciones generales de trabajo, por medio del cual deberán regularse las relaciones de trabajo.

Como lo señala el jurista NÉSTOR DE BUEN LOZANO, en su obra “Derecho del Trabajo”, “la diferente intención del derecho individual y del colectivo: el primero se refiere a los trabajadores y el segundo a la clase

trabajadora, alcanza características muy especiales cuando se trata algunos de los temas del derecho colectivo.”¹²

¹² DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit. Pág. 447.

2.3 CONCEPTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es importante distinguir los conceptos de contrato y relación individual de trabajo, ya que entrañan situaciones completamente diferentes, la relación individual de trabajo puede existir sin que entre el patrón y trabajador se encuentre pactado contrato alguno, lo que no sucede a contrario sensu, ya que no puede existir contrato individual de trabajo, sin que medie relación individual de trabajo.

2.3.1 CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El significado del término de la palabra Contrato Individual de Trabajo, fue empleada por primera vez por los economistas en Bélgica a fines del siglo XIX, apareciendo en la Ley del 10 de Marzo de 1900, y posteriormente en los países de Francia y Suiza, con independencia total de todos los ordenamientos que constituían el Derecho Privado.

En relación a las diferentes conceptualizaciones que existe por cuanto hace al contrato individual de trabajo, hemos decidido señalar al respecto, diversos puntos de vista y definiciones que algunos autores hacen.

Iniciaremos citando a Jesús Castoreña, que en su muy particular opinión nos dice: "El Contrato Individual de Trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".¹³

¹³ CASTOREÑA, J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", 5ª Edición, Editorial Fuentes Impresores, México, 1971, Pág. 61.

Por otra parte Guillermo Cabanellas, señala que "Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por lo cual una de las partes da remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse bajo su dependencia o su dirección, de la actividad profesional de otra".¹⁴

En el mismo entorno de ideas, Miguel Bermúdez Cisneros hace la cita de una definición de Mario de la Cueva y en la cual entiende al Contrato de trabajo "como aquel por el cual una persona, mediante el pago de una retribución correspondiente subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa".¹⁵

Rosalío Bailón Valdovinos, con respecto al concepto de Contrato Individual de Trabajo nos dice: que existe un acuerdo de voluntades, la obligación de prestar un servicio personal subordinado entendiéndose por ello la dirección y dependencia en el trabajo del trabajador respecto del patrón.¹⁶

Por los que toca a nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, se establece por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Analizando las diferentes opiniones que nos dan estos autores acerca del concepto de lo que es el Contrato Individual de Trabajo, se puede resumir lo siguiente: Que en todas las definiciones se encuentran plasmados tres elementos de importancia que dan vida a la figura del contrato de trabajo como lo son; las partes que intervienen; la subordinación y el salario; por lo que a la luz de tales elementos, podemos decir que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre una persona denominada trabajador y otra patrón,

¹⁴ DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, 2ª Edición, Editorial Heliasta, Argentina, 1974, Pág. 170.

¹⁵ BERMÚDEZ, Cisneros, Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México, 1978, Pág. 36.

¹⁶ BAILÓN, Valdovinos, Rosalío, "Legislación Laboral", Limusa, México, 1984, Pág. 44.

respecto de la prestación de un servicio personal subordinado a cargo del primero a cambio de una remuneración en dinero por parte del segundo mencionado.

2.3.2 CONCEPTO DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Con la finalidad de tener un conocimiento más amplio acerca de la relación individual de trabajo, es importante hacer mención acerca de algunas opiniones de diferentes autores respecto del significado de esta figura, entre los que destacan los siguientes:

En principio Euquerio Guerrero, en forma muy particular señala que la relación laboral se aclara con "el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad del trabajo, según convengan sus propios fines. Así pues no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella, correlativo de este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón".¹⁷

Por otra parte el doctor Mario de la Cueva, nos externa que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto jurídico, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹⁸

¹⁷ GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", 17ª Edición, Editorial Porrúa, S. A de C. V., México, 1990, Pág. 48.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pág. 187.

Mario de la Cueva, por cuanto hace a la relación individual de trabajo, profundiza un poco más, diciendo que para que se constituya, ésta debe ser a través de un trabajo subordinado, indicando que puede ser cualquier acto o causa que lo origine, así mismo ésta determina la aplicación del Derecho del Trabajo.

Así mismo, José Dávalos, hace alusión respecto de lo que es la relación de trabajo, y nos comenta que ésta se perfecciona con la simple prestación de un servicio de manera personal subordinada.

El maestro Jorge Ortiz Escobar, autor de la obra Legislación Laboral y Seguridad Social, nos externa su muy particular opinión referente a la relación individual de trabajo, y dice: "La relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto de ese trabajo, pues por los vínculos jurídicos se entienden los derechos y obligaciones impuestos por la Ley que une a las partes (Trabajador y Patrón) generando una situación vinculatoria entre ellos".¹⁹

Por último, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 párrafo primero, establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario".

Es de observarse que todos los criterios antes señalados, acorde a lo que es la relación individual de trabajo, tanto por la Ley de la materia como para los juristas, existen tres puntos muy importantes los cuales son el núcleo de la misma, y los que deben estar siempre dentro de la relación, a saber:

ü La prestación de un trabajo personal.

¹⁹ ORTIZ, Escobar, R. Jorge, "Legislación Laboral y Seguridad Social", S.E. C., México, 1992, Pág. 24.

ü La subordinación.

ü El pago de un salario.

Es importante observar que aún cuando los elementos son los mismos del contrato de trabajo la diferencia radica en su origen; ya que para que surja un contrato individual de trabajo es necesario, como en todo contrato, el "acuerdo previo" de voluntades; mientras que la relación de trabajo surge de manera espontánea, simplemente se da la prestación de servicios y quien se beneficia con ellos simplemente los recibe; mas sin embargo, ambas figuras producen los mismos efectos.

2.4 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Al referirnos al contrato de trabajo, por ser este un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, debe reunir ciertos requisitos, el cual hemos dividido para su estudio en: Elementos esenciales; presupuestos de validez y requisitos de eficacia. En relación a la primera clase de elementos encontramos el consentimiento y el objeto posible. Entendiéndose por consentimiento, el acuerdo de voluntades para constituir una relación individual de trabajo. El consentimiento se manifiesta, de dos formas: Ya sea en forma expresa, que es cuando ambas partes pactan de manera escrita su voluntad; y la otra es en forma tacita, cuando las partes realizan determinados actos que hacen presumir el consentimiento; como lo es la prestación de un servicio.

Por otra parte "el objeto posible, se distingue entre el objeto directo del contrato y objeto indirecto, el primero de estos consiste en la creación o transmisión de obligaciones. El indirecto es, la cosa o conducta sobre la que recae la obligación. Así en las obligaciones de dar, el objeto indirecto será aquello que deba darse. El objeto indirecto tiene un contenido material o bien, constituye una conducta positiva (hacer) o negativa (no hacer)".²⁰

²⁰ DE BUEN Lozano, Néstor, Ob. Cit., Pág. 513.

Es por ello que en el contrato de trabajo, el objeto directo lo constituye, por una parte el trabajador en la obligación de prestar el servicio de manera personal y subordinada y por la otra el patrón la obligación de pagar un salario. De lo anterior podemos entender que el objeto directo si es de vital importancia, ya que el contrato debe contener el mismo, debiendo ser la prestación del servicio por parte del trabajador, compatibles con sus fuerzas, actitud, estado o condición y que sea del mismo genero de las que forman el objeto de la empresa o establecimiento; se puede omitir el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional que corresponda, y en caso negativo dicho contrato adolece de nulidad relativa, y como consecuencia, si produce efectos y por lo tanto se obliga al patrón a tal pago.

En segundo lugar nos encontramos con los supuestos de validez, mismos que están determinados por: a) la capacidad; b) la ausencia de vicios del consentimiento; c) la licitud en el objeto y d) la forma.

a) Capacidad. Antes que nada debemos hacer referencia a la capacidad física, esto es, aquella que toda persona goza de salud tanto mental como corpórea, es decir, es una persona sana en toda la extensión; ahora, esa persona como tal, observamos que tiene disfrute de su capacidad legal, que es la concedida por el derecho, la cual a su vez se subdivide en dos categorías, esto es: a) capacidad de goce y b) capacidad de ejercicio.

Consistiendo las primeras en el goce y disfrute de las garantías o derechos que como persona goza todo individuo; como por ejemplo: el derecho a la vida, a la libertad corporal, libertad de expresión de integridad corporal, a la propiedad, etc., y la "capacidad de ejercicio", es aquella que el hombre en si, alcanza con la mayoría de edad, es decir, a los 18 años, edad esta que el legislador se considero suficiente para que una persona sea "capaz" de adquirir derechos y responder a sus obligaciones; solo que si bien es verdad tal situación, tenemos que no es menos cierto que en materia laboral esta se

alcanza a los 16 años, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 123 y que en su integridad dice: "los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la Ley. Los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de estos del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de trabajo o de la Autoridad Pública.

"los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan".

b) Ausencia de vicios del consentimiento. En todo contrato tradicionalmente se ha hablado de que tienen el carácter de vicios del consentimiento, la mala fe, el error, el dolo, la violencia y la lesión. En el derecho del trabajo no hay disposiciones relativas a los vicios del consentimiento, en realidad la Ley acepta la posibilidad que un contrato o relación de trabajo nazca en condiciones indebidas pero sin preocuparse de la condición del sujeto que acepta dichas condiciones, fundándose solo en el dato objetivo de la estipulación legal, declara su nulidad.

Así mismo, lo único que interesa a la Ley son solo las obligaciones contraídas entre las partes, ya que estas, cuando son en ejercicio del trabajador, pueden ser modificadas, estableciéndose para ello el derecho del trabajador, para demandar o bien para dar por terminado el contrato sin su responsabilidad, según se desprende del artículo 40, que limita a un año la duración del contrato de trabajo a favor de los trabajadores, mas sin embargo, a pesar de lo manifestado, según se advierte en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla el dolo como uno de los vicios del consentimiento, al señalarse en dicho artículo que el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando este ha sido engañado con respecto a la capacidad, actitudes o facultades del trabajador, ya sea por el sindicato que lo hubiere propuesto o por el propio trabajador, en

consecuencia la Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato, que es como debería ser.

c) La licitud en el objeto. Se establecen en el artículo 5 de nuestra Ley, las principales causas de ilicitud en el objeto, así como también las contempladas en los artículos 133 y 135 de la Ley ya mencionada; el artículo 5 se refiere a la ilicitud en atención a la minoría de edad para trabajar, al establecer que será nulo el contrato de trabajo que se celebre con menores de 14 años de edad; así mismo hace alusión a otras causas de nulidad como la de no pagar un salario remunerador, el plazo para el pago del salario mayor de una semana en tratándose de obreros, la jornada excesiva de trabajo, etc., estas disposiciones la Ley las considera ilícitas, ya que si el fin de la Ley Laboral es proteger la estabilidad, salud y seguridad del trabajador así como la de su familia, es evidente, que se trata de evitar con esto que contravenga su objeto. Los artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y a trabajadores respectivamente. Una de estas prohibiciones es la de obligar al trabajador a comprar artículos de consumo en lugar determinado; misma que al implantarse en el contrato, automáticamente se tendrá como no estipulado. Con esto lo que se pretende es que el trabajador reciba su salario íntegro y por lo tanto, puede disponer libremente de él. Tanto del artículo 5 como de los demás relativos a la ilicitud en el objeto, se desprende que lo ilícito de cualquier convenio obrero – patronal derivara de afectar a los derechos beneficio o prerrogativas de los trabajadores.

d) La forma. El contrato de trabajo es consensual, pero formal solo ad-probationem, de acuerdo al artículo 24 de nuestra Ley de Trabajo. Néstor de Buen nos dice: en efecto el artículo 24 establece que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando existen contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales, quedara uno en poder de cada parte" a esto se suma lo que establece el artículo 25, los requisitos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo. Hecho esto, que según el artículo 26 será imputable al patrón su

inexistencia. Por lo tanto, la formalidad en los contratos de trabajo no es de vital importancia, ya que aun cuando no exista, el trabajador gozara de las condiciones impuestas por la Ley; solo resultará efectos en perjuicios de la clase patronal, puesto que al imputarse a estas su inexistencia no podrá probar determinadas circunstancias o hechos que necesiten para ser probadas de la existencia del contrato laboral.

Por último tenemos que existen otras clases de elementos, que se denominan de eficacia, los cuales son las modalidades, y se pueden establecer lícitamente, tales como plazo y condiciones. El plazo, es cierto aunque no siempre se sepa cuando se va a producir en virtud de que necesariamente se producirá. La condición es incierta en virtud que si se producirá o no.

2.5 SUJETOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Al referirnos a la relación individual de trabajo, nos damos cuenta de que son sujetos directos de la misma, el patrón y el trabajador, y de la cual se desprende que el trabajador será siempre una persona física, por ser el prestador de un servicio personal subordinado, y por la otra parte el patrón quien utiliza la fuerza del trabajo mediante el pago de un salario, podrá ser física o moral, dentro de esta relación encontramos otras figuras como son los intermediarios, representante legal y sucursal, agencia o empresa y de las cuales mas adelante daremos una explicación de ellas. Ahora pasaremos a dar el concepto de trabajador y patrón, y posteriormente los ya señalados.

2.5.1 TRABAJADOR.

Como es sabido el trabajador y patrón son elementos esenciales del derecho laboral, así como también son el núcleo de la relación individual de trabajo.

Por otra parte el doctor José Dávalos, nos da la definición de trabajador y señala: "a la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. Mas sin embargo el concepto que mayor acogida ha tenido tanto en la doctrina como para nuestra legislación, es el de trabajador".²¹

El concepto del trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admiten distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3 segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Por otra parte, el autor Alberto Briceño Ruiz, nos dice: la definición correcta debe ser "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".²²

De la definición anterior podemos hacer las diversas distinciones de elementos:

- a) Sujeto obligado: Persona física
- b) Objeto de la obligación: prestación del servicio
- c) Naturaleza de la prestación: Personal y subordinada
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: Persona física o moral

²¹ DÁVALOS, José, Ob. Cit., Pág. 90.

²² BRICEÑO, Ruiz, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial Harla, México, 1985, Pág. 102.

Solo la persona física, esto es, la individualmente considerada puede ser trabajador. Una asociación o una persona moral de cualquier tipo o los sindicatos, no pueden tener el carácter de trabajador aun cuando se contraten con ellas y puedan ser obligadas a prestar servicios. En los trabajos que se lleven a cabo en los puertos, los sindicatos contratan los movimientos, realizan los servicios y cobran por ellos; pero sin embargo, trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea, la relación laboral se establece entre el que recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

Por último, en relación al concepto de trabajador, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 establece: "trabajador es la persona física que presta a otro, física o moral un trabajo personal subordinado".

Del mismo texto de la Ley se desprenden los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

1. El trabajador siempre será una persona física.
2. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
3. El servicio ha de ser en forma personal.
4. El servicio ha de ser de manera subordinada.

Reunidos estos elementos se podrá validamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

2.5.2 PATRÓN.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación Nacional.

De los anteriores términos, se han elegido los de patrón y empresario, no solo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo y, por lo tanto de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico. Sin embargo, en esta materia hay tantas implicaciones económicas, políticas, sociales y hasta religiosas que el simple problema de la denominación del "acreedor de trabajo" es motivo de polémica mas allá del derecho como lo señala Manual Alonso García.

Al hablar de los trabajadores señalábamos que el concepto queda vinculado como una relación individual del trabajo; respecto del "patrón" podemos decir lo mismo, ya que este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídica-laboral.

La Ley contiene un definición simple pero razonable, del concepto de "patrón" se establece que es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores",

De esta definición, podríamos hacer algunas observaciones, ya que, se abstiene de destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. Del cual se deriva que el concepto resulta insuficiente, mismo que la propia Ley de la materia en su artículo 82 dice:

“salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El concepto jurídico legal establece en su artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el concepto de patrón de la siguiente manera: “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Del análisis de la definición anterior desprenderemos los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona: física o moral.
- b) Es quien recibe y se beneficia directamente del trabajador, mediante el pago de un salario como obligación a su cargo.

De lo anterior podemos concluir que la calidad de patrón le da derecho a utilizar a uno o varios trabajadores.

2.5.3 INTERMEDIARIO.

Dentro de los sujetos directos de la relación individual del trabajo, encontramos otros sujetos, como son el intermediario, el cual en términos legales no participa en la relación o en el contrato individual del trabajo, sino que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para un tercero, o para cuenta de este (patrón), no para sí.

El intermediario “es la persona que contrata o que interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

El intermediario es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona acuerde con otra u otras para que se presenten a

trabajar en determinadas empresas o establecimientos; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, realiza las gestiones de un mandatario gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de "enganchador" o "celestina"; incluso del artículo 14 de la Ley Laboral desprendemos que: "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".

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hayan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

La Fracción XXV del artículo 123 en el apartado "A" de la Constitución General de la República expresa que: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular". Este mismo concepto está expreso en el artículo 14 Fracción II de la Ley Laboral: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores". Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario.

2.5.4 REPRESENTANTE LEGAL.

Considerado como otro de los sujetos indirectos de la relación individual de trabajo, y que desde el punto de vista laboral, son considerados como representantes del patrón todas aquellas personas que dentro del establecimiento o empresa, o frente a los demás trabajadores, están dotado de facultades para dar instrucciones, indicaciones, ordenes, etc., acerca de la ejecución del trabajo y, que por disposición de Ley son: los administradores,

gerentes, directores y demás personas que ejerzan funciones de a) dirección; b) administración en la empresa o establecimiento, quienes actúan en nombre y por cuenta del patrón, esto en termino del artículo 11 de la Ley Laboral.

En tal sentido, se dice que el representante del patrón tiene una doble función jurídica, la primera de naturaleza eminentemente laboral por cuanto que el es también un trabajador, y la segunda frente a los compañeros de trabajo cuando ejecuta funciones de administración y dirección en los cuales actúa como representante del patrón y sus actos y determinaciones obligan a este.

En el primer caso, se advierten las características que identifiquen a un trabajador; y en el segundo caso, cuando en realidad forma parte de la empresa.

2.5.5 EMPRESA, SUCURSAL O AGENCIA.

Con frecuencia se confunde a la empresa con el patrón, sin embargo se trata de dos conceptos diferentes.

En el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, se señala a la empresa con un criterio eminentemente económico, y que en su integridad dice: "Empresa es la unidad de producción o distribución de bienes o servicios". Esta definición, nueva en nuestra legislación, representa poca utilidad en la relación obrero-patronal.

Esta definición la da la ley; también ahí se encuentra la definición de establecimiento que es "La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Del análisis de la definición anterior, podemos distinguir entre establecimiento y empresa, que la primera de éstas forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerándose ésta como una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos. Esta distinción se originó por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran, creando unidades semejantes o complementarias. Con la definición de empresa, se terminó con el uso que hace el artículo 123 de nuestra Carta Magna en relación a los términos de "Empresa" y "Negociación".

Por último, la empresa es el lugar donde el trabajador presta sus servicios (centro de trabajo), el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes.

2.6 INSTITUCIONES JURÍDICAS QUE AFECTAN A LA RELACION O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Las relaciones de trabajo, inclusive las de naturaleza colectiva, están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o definitiva, a su continuidad. Algunas serán el resultado de la conducta o de las circunstancias de algunas de las partes; en otras ocasiones el factor en juego será enteramente ajeno a ellas; un caso fortuito o de fuerza mayor. Por último, podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral sea producto de una mezcla de factores. La ley menciona de una manera precisa las causas por las que la relación de trabajo puede ser suspendida, modificada, rescindida o terminada, tanto al referirse a los contratos individuales de trabajo, como el regular los contratos colectivos,

con excepción de la rescisión que no se contemplan específicamente respecto de la contratación colectiva.

El detalle de las causas de producción de estos acontecimientos, pero sólo a nivel individual, y sus consecuencias en cada caso, lo estudiaremos en los puntos siguientes.

2.6.1 SUSPENSIÓN.

La suspensión de la relación de trabajo radica en que cesa la obligación de prestar el servicio, y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón. Sin embargo, no es más que una regla general susceptible de aceptar variaciones diversas.

Encontramos algunas definiciones que resultan interesantes, Alberto José Carro Igelno nos habla del "Cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros deberes y derechos propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la propia ley o contempladas por contrato".

Por otro lado, José Vida Soria señala de una situación anormal por la que él mismo atraviesa, caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico.

Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo, cuando provisionalmente desaparecen, para algún tiempo después renazcan, se da la suspensión del contrato individual de trabajo, esto es, que se da la suspensión de la obligación de pagar el salario y prestar el servicio.

Por otra parte Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo".²³

Así mismo, nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 42 las causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

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

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

IV.- El arresto de trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes ; y

²³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., Pág. 234.

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

2.6.2 TERMINACIÓN.

Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Esto significa que al darse 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.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

I.- El mutuo consentimiento de las partes,

II.- La muerte del trabajador,

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

De la definición anterior se desprende que las fracciones de la I a la IV del artículo 53 de la Ley Laboral, se refieren a la terminación de las relaciones individuales de trabajo, aun cuando la fracción III puede aplicarse

también a la terminación del contrato colectivo de trabajo (artículo 38), y por ende también de las relaciones colectivas, conforme al artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a la fracción V, el artículo 434, a que se remite, indica las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. En relación a la definición del concepto "Terminación de las relaciones de trabajo", podemos entender "Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la intervención de un hecho, independientemente de la voluntad de los patronos o trabajadores que hace imposible su contratación", y de la cual se desprenden los siguientes elementos:

I.- La terminación implica la disolución del contrato por acuerdo de las partes, o por las causas previstas en la ley.

II.- Corresponde a una decisión bilateral.

2.6.3 RESCISIÓN.

La rescisión en materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el patrón o el trabajador, y que consiste en dejar sin efecto el contrato o la relación de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal de Trabajo. La rescisión es unilateral, pero no arbitraria, en atención a que tanto el trabajador como el patrón están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper el contrato o la relación de trabajo.

Así mismo Juan B. Climent Beltrán en su obra titulada Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, hace un comentario en relación a la rescisión y nos define a la misma como "La disolución de las relaciones de

trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".²⁴

Explica que el ejercicio de esta potestad está condicionado por los siguientes presupuestos:

a) Un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación que implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

b) El incumplimiento debe ser de naturaleza grave, de manera que si son faltas de carácter secundario, no ameriten la ruptura de las relaciones de trabajo.

c) El hecho o acto motivo de la rescisión debe ser imputable, esto es, que no obedezca a circunstancias irreprimibles, sino que pueda ser evitado.

De los anterior podemos entender que la rescisión es la disolución del trabajo por iniciativa de una de las partes, motivadas por el incumplimiento de las obligaciones de la otra, en consecuencia, la rescisión es una decisión unilateral de cualquiera de las partes; y que de manera general, significa la terminación de forma anticipada de las relaciones de trabajo, imputable a una de las partes sin responsabilidad para la otra, ello como lo establece el artículo 46 de la Ley de la materia y que en su integridad dice:

ARTICULO 46: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

²⁴ CLIMENT, Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias, 14ª edición, Ed. Esfinge, México, 1997, Pág. 122.

CAPITULO III

LA RESCISIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

3.1 LA RESCISIÓN LABORAL EN NUESTRA CONSTITUCIÓN.

Respecto a la rescisión de la relación o contrato de trabajo, tenemos que por cuanto hace a la fracción XXII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla únicamente la rescisión por causas imputables al patrón sin responsabilidad para el trabajador, ello como se advierte de la redacción de la mencionada fracción, que a la letra dice: "El patrono que despida a un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él, así mismo en el apartado "B" del precepto en comento, desprendemos que se observa con claridad lo que se consideraría como una rescisión por causas imputables al trabajador sin responsabilidad para el patrón pues como anteriormente señalamos en el apartado "B" del artículo comentado en su fracción IX, literalmente dice: "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley". O sea, que de alguna manera encontramos el sustento de lo que conocemos como la "rescisión" en materia de trabajo, misma que haciendo acopio de nuestra Carta Magna, sobretodo por cuanto se refiere a los artículos 133, 73 fracción X, y 123 en su segundo párrafo, desprendemos de los mismos en su orden, primeramente la supremacía constitucional al decir artículo el 133 "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y

todos los tratados que están de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución o Leyes de los Estados”; después la facultad propia del Congreso para legislar en materia de trabajo, ello bajo los siguientes: Artículo 73.- “El Congreso tiene facultad: Fracción X.- “Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”; y finalmente del artículo 123 observamos: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo; B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores de donde resumimos que en base a tales ordenamientos es que surgieron las leyes reglamentarias sobre el trabajo y en las cuales contempla la “rescisión” laboral.

Derivado de la Supremacía de la Observancia Constitucional, frente a otras legislaciones inferiores, la fundamentación para que el trabajador pueda superar a un empleado sin incurrir en responsabilidad, la encontramos en la fracción constitucional antes descrita, interpretada ésta a contrario sensu, ya que en ella se establecen cuáles son las causas por las cuales un patrón no puede despedir a un trabajador, ya que incurriría en responsabilidad de su parte, pero, por las causas no mencionadas en dicha fracción si puede libremente el patrón rescindir de la relación laboral a un trabajador, por haber incurrido en alguna o algunas de las hipótesis previstas por la Ley aplicable.

La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

3.2 LA RESCISIÓN LABORAL EN TÉRMINOS DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con motivo de que nuestros legisladores plasmaron su espíritu de la estabilidad en el empleo, en el artículo 123, en la ley reglamentaria, no pasaron desapercibidos, por lo tanto, el quebrantamiento de dicha estabilidad sólo puede darse por una causa justificada y a través de un procedimiento establecido. En efecto la rescisión laboral, considerada desde nuestro punto de vista como la terminación anticipada de la relación de trabajo por un causa grave que impida su continuidad, es a la luz del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo un medio de protección del trabajador y un medio de defensa del patrón.

En efecto, desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, el trabajador cuenta con la certeza de permanecer en el trabajo, mientras no incurra en una causal de las que se señalan en el numeral invocado y a su vez cuenta con la seguridad de que el patrón no lo podrá despedir por cualquier causa extraña a las contempladas en la Ley y sin contar con requisito de legalidad y formalidad establecidos. Por su parte el patrón cuenta con un procedimiento que le permitirá, llegado un juicio o sin el, dar por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad para el. Es importante señalar que la rescisión laboral no es un acto propio del patrón, ya que en el artículo 51, en relación con el artículo 52, se establece la posibilidad que el trabajador de igual manera, por una de las causas señaladas en dicho numeral, de por terminada la relación de trabajo. Pues en el artículo 52 se contempla el derecho del trabajador para "Separarse" de su trabajo por culpa del patrón, el cual dice: Artículo 52.- "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50", así mismo nos señala que los motivos por lo cuales opera dicha separación son en base al artículo 51, mismo que contempla las causas o conductas en el que incurre un patrón sin responsabilidad para el trabajador,

así como también nos prevé que el término para dicha separación del trabajador será de treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causa a que hace referencia el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior sin conceder que dicha facultad tenga los mismos efectos y haga el mismo procedimiento establecido para el patrón, lo cual no será motivo de estudio en el presente trabajo por considerar que el problema, a nuestro entender, estriba en la aplicación del artículo 47, el cual después de considerar cada una de las causales impone al patrón una carga procesal.

En tal sentido y derivado de lo dispuesto en las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es conveniente señalar cada una de las causales que motiva que esta relación de trabajo pueda terminarse anticipadamente, al señalar dicho numeral lo siguiente:

EL ARTICULO 47 AL PIE DE LA LETRA NOS SEÑALA QUE, SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere 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 dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere en la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento 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, maquinarias, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios que se señalan en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero sin negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

XI. Desobedecer el trabajador a su patrón o 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 un narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que impongan una pena de prisión, que le impida de la relación de trabajo, y

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este 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 esta 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.

Asimismo, también se advierte el apoyo jurídico en cuanto a la rescisión se refiere, solo que únicamente de quien alega rescisión es el patrón y

no la demuestra, se hace acreedor a una sanción tal y como lo podemos apreciar dentro del artículo 48 de la Ley Laboral en su segundo párrafo el cual dice: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo". Es decir, que esta prevención podría ajustarse a un despido injustificado y como tal se complementa con la primera parte de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional que dice: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en un huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

3.2.1 LA RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 51 Y 52 DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO CITADO, EN RELACIÓN CON EL 517, FRACCIÓN III, DEL MISMO ORDENAMIENTO.

Por cuanto se refiere a este punto, tenemos que la Ley de la materia contempla en su artículo 46, que tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir las relaciones de trabajo por causas justificadas sin incurrir en responsabilidad; y es así que establece específicamente cuando quien da motivo o incurre en alguna conducta que da margen a que se tipifique alguna de las causales que van a originar la terminación de la relación o contrato de trabajo, lo será el patrón, ello como lo contempla en el artículo 51 de la Ley laboral, mismo que textualmente establece:

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrados;

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

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

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuidos inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el; y

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

Del contenido del artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo pueden darse las siguientes hipótesis:

a) Que el trabajador se pueda separar de su trabajo;

b) Tal separación debe ser dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causales del artículo 51 de esta ley; y

c) Tiene derecho a una indemnización en términos de lo dispuesto del artículo 50 de la ley laboral.

3.2.2 LA RESCISIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 47 Y 517 FRACCIÓN I DE LA LEY LABORAL.

Ahora nos ocuparemos de la situación que se presenta cuando de quien da motivo a la terminación anticipada lo es el trabajador sin responsabilidad para el patrón y es precisamente el artículo 47 de la Ley Laboral en el que se condensan las causales que le permiten al patrón dar por terminada unilateralmente la relación o contrato individual del trabajo sin incurrir en responsabilidad, ello bajo los términos de la transcripción de tal manera hicimos con anterioridad y de la cual se advierte su relación en lo dispuestos en la fracción I del artículo 517 de la misma ley el cual al pie de la letra dice; prescribirán en un mes:

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

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

ARTÍCULO 736. Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se consideraran de veinticuatro horas naturales contados a partir de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria a la de la Ley.

Podemos hacer un ajuste de ambos preceptos legales, el cual quedará de la siguiente manera: que prescriben en 30 días y no en un mes, ello para evitar perjuicio al ejercicio de las acciones, ya sea por parte del trabajador como es en este caso, o por parte del patrón como acontece en el punto que antecede resumiéndose que el término con que cuenta un patrón para rescindir a su trabajador será de 30 días; además del ultimo párrafo de la fracción I y la fracción X del artículo 47 tantas veces citado, contempla también el periodo de 30 días, y por lo tanto el termino para la rescisión debe ser de 30 días.

3.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO AL AVISO DE DESPIDO DEL TRABAJADOR.

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón deberá dar aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Algunos juristas manifiestan que esta adición final al referido artículo es acertada puesto que la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas de la rescisión o despido justificado tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido justificado de manera que entretanto no se le comuniquen al trabajador por escrito su rescisión y los motivos que originaron la misma se considerará que operó un despido injustificado; en caso contrario, cuando el patrón si cumplió con tal obligación, éste al contestar la demanda no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador por medio del escrito de rescisión; en el caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador, o que éste abandonó el trabajo.

Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso-escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancias, para no ser acreedor a las sanciones previstas por la Ley.

Pero en sentido contrario y tomando en consideración la postura de otros juristas. ¿qué sucede si el patrón no da aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión? ¿la falta de dicho aviso invalida el despido? ¿si no se expresa la causal de rescisión por escrito, puede invocarse posteriormente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje?.

En este sentido, cabe hacer la aclaración de que los despidos son justificados o injustificados derivados de la acción que ejercita el patrón al momento de la separación del trabajo, es decir, que si la conducta realizada por el trabajador actualiza alguna o algunas de las hipótesis mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón estará en su absoluto derecho de rescindirlo sin perjuicio para el, por lo tanto en este caso la justificación o injustificación del despido no atiende a eventos posteriores al mismo, como lo es el hecho de que se le de aviso al trabajador de la causa o causas de dicha rescisión, entonces se infiere que la omisión de dicho aviso no invalida el despido justificado del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o causales que estime pertinentes, precisamente en el período de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El punto en controversia se deriva de la reforma que entró en vigor el primero de mayo de 1980 y cuya adición al artículo 47 de la Ley, textualmente dice:

“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 si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

Derivado de lo anterior podemos afirmar que las obligaciones del patrón al rescindir a un trabajador, fundado en alguna o algunas de las causales a que se refiere el artículo 47 de la Ley son las siguientes:

Que dé aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido y que en el supuesto de que el trabajador se negara a recibir dicho escrito, comunicarlo a la Junta de dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión; proporcionando a ésta el domicilio del trabajador y la solicitud de que sea por medio de ella que se notifique al trabajador de dicho despido; menciona además la reforma, de que en el supuesto de que el patrón incumpla este trámite administrativo, se deberá considerar que el despido por si solo es injustificado.

El aviso no deberá tener otro requisito, más que el de detallar explícitamente al trabajador cuál es la causa o causas por la que está siendo despedido del trabajo, la fundamentación legal para ello y la fecha en que se está realizando dicho despido.

Con ello se favorece al trabajador en el sentido de que en un futuro juicio pueda preparar sus pruebas en relación al acto jurídico realizado por el patrón y que él considere violatorio a sus derechos laborales, además se le protege del derecho que tiene de demandar a su patrón, ya que conociendo la fecha en que está siendo despedido del trabajo, tienen plena conciencia del término legal que le concede la Ley para interponer su demanda ante la Junta correspondiente.

Es por ello que con la nueva reforma al artículo 47 de la Ley, el patrón tiene la obligación de cubrir los requisitos de carácter administrativo a que se refiere la misma para demostrarle a la autoridad competente que el procedimiento para rescindir a un trabajador se llevó a cabo en los términos señalados en la propia Ley, esto nos parece acertado, lo que no considere injustificado un despido cuando el patrón incumple con los requisitos

posteriores al acto ilegal que ha cometido un trabajador y que amerita su despido o rescisión de la fuente de trabajo, sin responsabilidad para la parte patronal; porque como se ha dejado anotado, los despidos son justificados o injustificados de manera intrínseca, atendiendo únicamente a la responsabilidad del trabajador y que se encuentren sancionada esa conducta en las causas enumeradas en el propio artículo, independientemente de que el patrón cumpla o incumpla con los demás requisitos de carácter administrativo. Si consideramos que un despido fue injustificado sólo por el hecho del que patrón en ningún momento le dio aviso escrito al trabajador de la causa o causas de la rescisión, pero el propio trabajador está consiente de que su conducta se encuentra prohibida por la ley, esto es, de que tenga conocimiento de que faltó por más de tres veces al trabajo injustificadamente en un periodo de treinta días, o que profirió injurias al patrón, llegó en estado de embriaguez, etc; sería tanto como afirmar que la conducta realizada por el trabajador y que pone en riesgo la producción de una empresa, o la seguridad del propio trabajador o la de sus compañeros no será castigada si el patrón no cumple con la formalidad de dar a conocer los motivos por los cuales está siendo despedido; motivos que el mismo conoce; conculcando de esta forma la garantía de legalidad y seguridad jurídica a que se refiere los artículos 14 y 16 constitucionales, ya que en ningún momento tendría el patrón la oportunidad de demostrar que el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales enumeradas en el artículo 47 de la ley y cuyos actos traen como consecuencia el despido o rescisión del trabajador en la fuente de trabajo sin responsabilidad para el patrón, o en el caso de que en un juicio esto quede debidamente demostrado, no sería tomado en cuenta por el sólo hecho de que el patrón no cumplió con los requisitos previstos en los párrafos finales del artículo que se comentan.

3.4 HIPÓTESIS QUE PUEDAN PRESENTARSE COMO CONSECUENCIA DEL PUNTO QUE ANTECEDE.

Puede ser que se presente, en base a estas hipótesis, otra, digamos de mala fe, como por ejemplo: basándose en el hecho de que la ley dice que solo cuando el trabajador se "negare a recibir" el escrito de rescisión, es que el patrón debe acudir a la Junta a solicitarle que realice dicho trabajo del escrito de rescisión al trabajador; pero puede ser que de mala fe como anteriormente señalé, o simplemente para amedrentar al trabajador, o tan sólo para ganar tiempo, el patrón prefabricare un escrito de rescisión en original y copia, rompa el original y en la copia pusiera a mano, que el trabajador si "recibió" el escrito de rescisión y solamente se negó a firmar de recibido y como aval de tal hecho la firma de dos testigos que estuvieron presentes y como tal les consta dicho hecho; y pues en este caso, el patrón ya no estaría obligado a acudir ante la Junta, puesto que el ya cumplió con su obligación de dar aviso por escrito al trabajador, no se establece si el término de los famosos cinco días que tiene el patrón para acudir a la Junta y que dice: "Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta "respectiva", es dentro de los treinta días para la rescisión aún pueden excederse a este término.

Ahora, considerando que fuera sana tal disposición, esto es, que no se perjudicará el derecho del patrón y que simplemente se hubiera señalado como un requisito para abreviar problemas, sería justo, sólo que tal y como lo contempla dicho precepto, en realidad es una medida pudiéramos decir, un tanto disciplinaria, e incluso casi puede considerarse como una sanción.

Además, en la practica hemos visto que la obligación que impone la ley al patrón en el sentido de dar aviso al trabajador por escrito de la causa o causas de la rescisión, y en caso de negativa a recibirlo por parte de este, tener que presentarlo a la Junta respectiva en el término de cinco días ha ocasionado diferentes comentarios tanto a favor o en contra por los mas destacados juristas en México del Derecho Laboral.

Pero ¿Qué pasa en la practica? ¿Cómo se aplica esta disposición de la ley en la practica?

A continuación transcribiremos dos hipótesis señaladas por el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, en su libro el DESPIDO, que consideramos importante para el entendimiento del presente punto:

JUNTA ESPECIAL No 5

EXPEDIENTE No 147/80

HOMERO ARIAS ROSALES

VS

AGENTES DE RADIO Y TELEVISIÓN, S.A.

LAUDO:

México, Distrito Federal, a seis de Noviembre de mil novecientos ochenta

VISTOS para resolver en definitiva los autos del Juicio Laboral al rubro anotado
y

RESULTANDO

1. Con fecha de 7 de Julio de 1980, Homero Arias Rosales con su propio derecho, demanda de la empresa denominada AGENTES DE RADIO Y TELEVISIÓN, S. A., el pago de las siguientes prestaciones:

Tres meses por concepto de indemnización constitucional, salarios caídos contados a partir de la injustificación del despido el cual fue objeto: que con fecha 3 de marzo de 1980 fue contratado para prestar sus servicios generales como empleado general en Agentes de Radio y Televisión, S . A., con un salario diario de \$163.00; que el 27 de junio del año en curso, aproximadamente a las 12:00 horas fue despedido por el Licenciado Eduardo Peters, apoderado de la empresa, quien le manifestó lisa y llanamente estás despedido, que por lo anterior en virtud de que la empresa demandada se abstuvo de cumplir con lo dispuesto en el artículo 47 en sus dos últimos párrafos en el sentido de que debió darle entrega por escrito el motivo o causa del motivo del cual fue objeto, el mismo debe considerarse "La falta de avisos al trabajador o a la Junta por sí solo bastará para considerarse que el despido fue injustificado".

2. Admitida y ratificada la demanda con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, se citó a las partes para que concurrieran a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, quedando a percibidas que de no asistir se actuara de conformidad con lo dispuesto en los artículos 873, 874, 875, 876, 878, 879, 880, 881 y 882 del Ordenamiento Jurídico citado, habiendo comparecido las partes a la audiencia celebrada el 29 de agosto de 1980, no llegando a ningún arreglo conciliatorio con fundamento en la fracción V del artículo 876, se continuo con el periodo de demanda y excepciones, abierta la audiencia y el uso de la palabra el apoderado de la actora, ratifico y reprodujo su demanda inicial, el apoderado de la demandada dio contestación a la reclamación por medio de escrito, debidamente los comparecientes argumentaron lo que a su derecho convino y manifestaron que toda vez que la litis a quedado sujeta a un punto de derecho respecto a la interpretación del ultimo párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral, ambas partes renuncian expresamente a ofrecer pruebas, así como a formular alegatos por lo que solicita se turnen los autos a dictamen correspondiente. La Junta acordó por celebrada la audiencia, por ratificado el escrito inicial, por reconocida la personalidad de los comparecientes, por contestada la demanda, en términos hechos valer, por hechas las manifestaciones de las partes, teniéndoseles como renunciados el derecho para ofrecer pruebas y formular alegatos. Declara cerrada la instrucción y con fundamento en el artículo 878 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se turnaron los autos a la formulación del dictamen correspondiente.

CONSIDERANDO

1. Esta Junta especial número 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para reconocer y resolver el presente conflicto, de conformidad por lo dispuesto en lo artículos 123 constitucional, fracciones XX Y XXXI, 527 y 604, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

2. Como se desprende de la instrumental de actuaciones, el caso que nos ocupa únicamente se traduce a un punto de derecho, que es sobre la interpretación de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y al efecto del demandado reconoce que despidió al actor y que no hizo a este por escrito de las causales de dicho despido, argumentado de tal manera que el despido fue justificado, en virtud de que el día 5 de julio fue llamado el actor por el señor Roberto López el cual funge como Director General de la empresa demandada, quien dijo: "Señor Arias, hágame el favor de archivar estos documentos bancarios", a lo que el actor le contestó "No lo hago porque no se me pega la gana y porque usted no es nadie para darme ordenes", que acto seguido se dio la vuelta y se retiró del lugar, dichos actos ocurrieron en el interior del local de su representada y en presencia de varias personas, por lo que al haber desobedecido el actor a un directivo de la empresa sin causa justificada fue despedido con fundamento en el precepto legal invocado. La Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 47 parte final, debe entenderse que impone de manera obligatoria al patrón en entregar al trabajador por escrito las causas de despido y que esa notificación por escrito que debe dar el patrón al trabajador, al rescindirle su contrato de trabajo, tiene por objeto que este conozca las causas del despido, para estar en posibilidad de presentar una defensa adecuada a los hechos que dieron origen al mismo, y no verse sorprendido por encontrarse indefenso a la hora de la tramitación del Juicio Laboral. Que esta notificación es una obligación que impone la Ley Federal del Trabajo al patrón, y para que el caso que el trabajador se negará a recibirla se establece la vía para el cumplimiento del mismo, disponiendo al patrón de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión para hacerlo del conocimiento de la Junta, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado el trabajador y solicitando a su vez que se le haga la notificación esta disposición tiene por objeto equilibrar la situación de las partes en el proceso como principio jurídico de igualdad de las mismas dentro del procedimiento y tendiendo a lograr una economía, concentración y sencillez procesal durante la tramitación de los mismos, en tal virtud y considerando que lo dispuesto en el precepto legal que

nos ocupa es de observancia obligatoria e imperativa, que el patrón en el caso no entregó al actor por escrito las causas de su despido y tampoco dio aviso a la Junta en los cinco días siguientes, es claro que violó en perjuicio del actor el artículo 47 parte final de la Ley Federal del Trabajo, y siendo de observancia pública procede que se tenga como un despido injustificado, no obstante las argumentaciones esgrimidas en la contestación y las excepciones opuestas, pues a criterio de esta junta debe asentarse que interpretando el artículo en cuestión, se procede y se tenga por descuido injustificado por el simple hecho de no cumplir con lo ordenado en el código laboral y que resulta operante la condena porque siguiendo el principio de derecho laboral ya aceptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido que cuando el despido sea considerado injustificado, es el patrón a quien toca la carga de la prueba, para acreditar lo contrario y si se toma en cuenta que en el caso no ofreció ninguna prueba para apoyar sus argumento, procede se le condene al pago de la indemnización constitucional y salarios caídos que en este juicio le son reclamados, para cuyo efecto deberá abrirse el incidente de liquidación correspondiente, por lo expuesto y con apoyo en los artículos 780, 785 y 786 y demás aplicables a la Ley Federal del Trabajo en vigor, se resuelve:

PRIMERO.- La actora probó su acción y la demandada no justificó sus excepciones y defensas.

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

TERCERO.- Notifíquese personalmente.

Así juzgando en definitiva lo resolvieron, por unanimidad de votos, los CC. Miembros que integran la Junta Especial N. 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- Doy fe

El C. Presidente

LIC. EVERARDO GOMEZ PINEDA

El Repte. De los Patrones

El Repte. De los Trabajadores

Ante la Junta Especial N. 5-bis de la Local de Conciliación y Arbitraje se ventilo un caso semejante pero distinto. Semejante porque aquí también se planteo la problemática relativa a la falta de aviso por escrito de la fecha y causa o causas del despido; distinto porque en la especie la parte actora reconoció haber incurrido en la causa de despido invocada por la parte demandada en este caso la Junta absolvió a la empresa en el laudo dictado al efecto, mismo que transcribimos en forma textual:

Junta Especial N. 5-bis
Expediente J-5B/7517/431830-953/80
Actor: Mendoza Leyva Gabriel

Demandado: Jurídica Mesón del Prado, S. A.

VISTOS para resolver en definitiva los autos del Juicio Laboral citado al rubro, y

RESULTANDO

1. Por escrito presentado ante esta Junta el 21 de julio de 1980 Gabriel Mendoza Leyva, por su propio derecho para notificaciones la Av. Insurgentes Sur N. 605, octavo piso de la ciudad de México, Distrito Federal, demandó de la empresa denominada Jurídica Mesón del Prado, S.A., con domicilio en Av. Chapultepec N. 19, Local E, en esta propia Ciudad, el pago de las siguientes prestaciones: Indemnización Constitucional por despido injustificado, salarios caídos. Fundó su demanda en que con fecha 27 de Abril de 1980 fue contratado por la demandada, con la categoría de empleado general, con un salario diario de \$163.00 y con un horario de labores de 9:00 a 17:00 horas de lunes a sábado de cada semana; que con fecha 30 de julio del propio año citado, como a las 10:30 horas, el Licenciado Eduardo Petera Krayam, apoderado de la demandada manifestó al actor: "Esta usted despedido retírese", que no se le dio aviso por escrito de las causas o motivos de dicho despido, por lo que debe considerarse injustificado, en razón de lo cual se recurre a esta vía.

2. Radicado los autos, compareció la demandada por conducto de su citado apoderado, quien aceptando que son ciertos las fechas de ingresos, categoría, salarios y horario indicado por el promovente, negó que el despido haya sido injustificado, pues agrego que lo cierto es que se les despidió justificadamente por haber faltado a sus labores, sin aviso, permiso, ni justificación los días 11,12,16,17,20 y 23 de junio de 1980.

3. En la propia Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimientos y Admisión de pruebas, el actor admitió haber faltado a sus labores los días mencionados con anterioridad, pero menciona que no obstante a ello, el despido es injustificado en virtud que la demandada no le dio aviso por escrito del despido y de su causa; y quedando restringido el litigio a un punto del derecho, las partes manifestaron que se abstienen de ofrecer pruebas en el presente negocio y de presentar alegatos, razones por las cuales la Junta turnó los autos para formulación de este dictamen; y

CONSIDERANDO

ÚNICO. Atento a lo expuesto en los resultados anteriores, la controversia en el presente Juicio consiste en determinar si el despido de que fue objeto es o no justificado y tal determinación se sujete únicamente a la consideración que la justificación depende de la falta de aviso a que se refiere el artículo 47, parte final de la Ley Federal del Trabajo. En la especie cabe advertir que en la audiencia de Conciliación, Demandas y Excepciones, Ofrecimiento y Recepción de pruebas, el actor personalmente manifestó que efectivamente faltado a sus labores los días 11,12,16,17,20 y 23 de junio de 1980; es decir, reconoce haber incurrido en la causal de rescisión que se precisa en la fracción X del referido artículo 47, y solo menciona el actor en su beneficio, que no se le dio aviso por escrito y que por tanto tal despido es injustificado aplicando la disposición señalada en la última parte del mismo precepto que dice que la falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, esta Junta estima que en la especie no es aplicable la referida sanción señalada por la Ley Federal del Trabajo ante la omisión del aviso por escrito, ya que tal presunción legal se encuentra desvirtuada por la confesión expresa del trabajador en el sentido de que faltó a sus labores mas de tres veces, en un periodo de treinta días, sin que hubiera tratado de justificar tales ausencias, ya que no hizo expresión alguna al respecto.

Por lo anterior, y como de autos consta que ambas partes renunciaron a su derecho que no existe elemento alguno que modifique las consideraciones antes expuestas, y en base a ello procede a absolver a la Sociedad demandada Jurídica Mesón del Prado, S.A., del pago de tres meses del salario que por concepto de indemnización constitucional por despido injustificado le reclamo en este juicio el trabajador Gabriel Mendoza Leyva, e igualmente procede a absolver a la propia empresa del pago de los salarios caídos correspondientes por tratarse de una prestación subsidiaria a la de la indemnización constitucional, ya que su procedencia depende de la existencia del despido injustificado, el cual en este asunto no se acreditó. . . Por lo anterior expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 885 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo es de resolverse y se:

RESUELVE

PRIMERO. La parte actora no probó su acción y la demandada justificó sus excepciones.

SEGUNDO. Se absuelve a la demandada Jurídica Mesón del Prado, S.A., del pago de indemnización constitucional y salarios caídos que en este asunto le reclamo el trabajador Gabriel Mendoza Leyva.

TERCERO. Notifíquese personalmente a las partes.²⁵

Ambos casos resultan ser sumamente interesantes, aunque parezcan tener estas Juntas Federales criterios encontrados, vemos que las dos resoluciones son acordes a derechos y apegadas a la interpretación que debe tener toda Ley, ya que su aplicación debe ser acorde al caso concreto controvertido que se está resolviendo.

²⁵ RAMIREZ, Fonseca, Francisco. "El Despido, Comentarios y Jurisprudencias" 6ª Edición, Editorial Pas. México, 1984 Pág. 161-168

Tenemos en primer lugar la resolución emitida por la Junta Especial N. 5 en la cual se condena a la parte demandada al pago de las prestaciones reclamadas, así como también la resolución de la Junta Especial 5-bis, en la cual se absuelve a la parte patronal del pago de cualquier prestación reclamada, en ambos ejemplos, el patrón omitió de dar aviso al trabajador por escrito de la causa o causas que originaron su rescisión o despido, pero en el primero de los casos el patrón no demostró ante la Autoridad Laboral que los motivos o causas que originaron la rescisión del trabajador estaban fundamentados en la Ley Federal del Trabajo, esto es, que no dio el aviso correspondiente y por lo tanto que el despido fuera injustificado. En el segundo ejemplo se advierte que el patrón demostró fehacientemente que el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la propia Ley. Pero porque el propio trabajador lo aceptó expresamente, no obstante de que el patrón no cumplió con el requisito de darle aviso por escrito.

Es claro que el criterio utilizado por ambas Juntas es el de observar si el trabajador incurrió o no en alguna o algunas de las causales que señala el aludido artículo 47 de la Ley y como consecuencia de ello, el despido por parte del patrón fue o no justificado, independientemente de que el patrón haya cumplido o no con el requisito de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas del despido.

Estamos de acuerdo con este criterio sustentado por las Juntas anteriormente señaladas, ya que ni al trabajador ni al patrón se le violaron sus derechos derivados de la propia Ley, además que la etapa de demanda y excepciones tiene como propósito fundamental fijar la controversia en cuestión, y en estos casos, la controversia tenía como factor principal aclarar si el despido aludido había sido justificado o no.

Teniendo el imperativo jurídico ambas partes; de demostrar sus extremos de su pretensión o lo de su defensa respectivamente; por ende, en la etapa de Ofrecimientos y Admisión de pruebas aportaron los medios de

convicción necesarios para ello, no siendo necesario en el segundo ejemplo transcrito, ya que el actor reconoció voluntariamente haber faltado a sus labores los días mencionados por la parte demandada y que en total, al haber sido mas de tres en un periodo de treinta días actualizaba la fracción X del referido artículo 47 de la Ley.

Con este criterio de las Juntas se robustece el hecho de que los despidos de los trabajadores son justificados o injustificados por su propia naturaleza, es decir, son intrínsecos al hecho o acto que los origina y no en atención a eventos posteriores al mismo; por lo tanto creemos que la supresión de los dos últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no violarían derechos laborales a los trabajadores, porque además creemos infantil el supuesto de que un trabajador que haya incurrido en alguna o algunas de las causales a que se refiere la propia Ley y que origina el derecho al patrón para separarlos del empleo sin responsabilidad para este, no tenga conocimiento de cual haya sido el motivo que origina su rescisión y que por aparte de todo, el patrón tiene la obligación imperativa de demostrar ante las Juntas de Conciliación que el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales y que por lo tanto el despido ejercido en contra del trabajador fue justificado.

Aunado a estos comentarios, transcribiremos textualmente el criterio sustentado por nuestro mas alto Tribunal al haber una contradicción de tesis en este sentido:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la relación del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se notifique y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del

artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la Ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón al contestar la demanda no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador estará en aptitud de hacer el uso del derecho de replica y pedir la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no solo se atenta contra el espíritu y objeto de la Ley, sino que, conciliándose intereses respetables se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que a aquélla les concede.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO. Con las aclaraciones y adiciones que se precisan en el considerando quinto de esta resolución debe prevalecer la tesis sustentada por Quinto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supermunerario del mismo Circuito), al resolver el juicio de amparo directo número 196/3358/87, promovido por Elva Virginia Sánchez González.

SEGUNDO. Remítase de inmediato la tesis jurisprudencial que se sustenta en la presente resolución al Seminario Judicial de la Federación y a la Gaceta del mismo para su publicación así como el pleno y a las demás salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a los Tribunales Colegiados de Circuito y a los jueces de Distrito en términos del artículo 195 de la Ley de Amparo.

Notifíquese y cúmplase.

Así por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, José Antonio Llanos Duarte, lo resolvió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fue ponente el último de los señores Ministros antes mencionados.

Firman los Ministros integrantes de la sala, con la Secretaría de Acuerdos que autoriza y da fe. ²⁶

²⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Jurisprudencia por contradicción de tesis" Octava Época . Tomo V Cuarta Sala. Primera Parte. México, 1995.

3.4.1 CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE FORMALIDAD AL RESCINDIR.

Para empezar el desarrollo del presente punto, indicaremos nuevamente cuales son las formalidades que debe observar el patrón en el momento que rescinde a un trabajador, cuando este ha incurrido en alguna o algunas de las causales que señala el artículo 47 de la Ley de la materia.

Como hemos visto, son varios los pasos que debe realizar el patrón al momento de rescindir a un trabajador:

1. Primeramente, deberá observar que la rescisión o despido que se realice a un trabajador, debe llevarse a cabo en el término que la ley indica, esto es dentro de los treinta días siguientes a aquel en el cual tiene conocimiento de la causa de la separación o de la falta o desde el momento en que se comprueben los hechos imputables al trabajador.

2. Posteriormente, al haber analizado el patrón que su posible actuar se encuentra dentro de los límites exigidos por la ley, este debe entregar al trabajador aviso por escrito de la causa o causas que originan el despido o separación en el trabajo, debiendo así mismo manifestar en dicho escrito la fecha en que legalmente separa al trabajador de su empleo.

Debemos apuntar en este sentido que hay criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de que estos escritos presentados a los trabajadores, deben contener una explicación detallada de la causa o causas que originan su separación en el empleo, ya que no tiene validez legal la circunstancia de que se extienda al trabajador una enunciación de que ha sido separado de su empleo y la fundamentación legal del mismo, si no existe en dicho escrito la anunciación detallada de cuales son las causas que motivaron al patrón a separar de su empleo al trabajador. Ya que hemos visto que en la práctica algunos patrones solo le mencionan al trabajador textualmente lo

siguiente: "Que por haber incurrido en la hipótesis señalada en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir por haber faltado a sus labores mas de tres veces en un período de treinta días", obviamente que en ese supuesto el patrón no cumple con el requisito de hacer conocimiento al trabajador de cuales son la causa o causas que originan la separación en su empleo, puesto que no explica cuales son esos supuestos días de falta injustificada.

3. En el supuesto, señala la ley, de que en caso de que el trabajador se niegue a recibir el escrito rescisorio exhibido por el patrón, este tiene la obligación de presentarlo ante la Junta señalándole además el nombre y domicilio del trabajador, a efecto de que sea por medio de esta autoridad laboral que se corra traslado de dicho escrito de rescisión al trabajador.

El término que tiene el patrón para presentar el aviso a la Junta es de cinco días, contados a partir del momento en que el trabajador se niega a recibir el escrito rescisorio.

Sobre este particular cabe hacerse las siguientes preguntas ¿Cuál es la intención del legislador de imponerle al patrón cumplir con este requisito?, en seguida nos respondemos que la intención es de que el trabajador no quede en estado de indefensión y tenga plena conocimiento de la causa o causas que motivaron al patrón a separarlo del trabajo.

Luego entonces ¿Qué pasaría si la Junta no realiza la notificación al trabajador? Digamos que por abundancia en el trabajo u otra causa justificable no lleva a cabo la notificación, obviamente que el patrón cumplió con la exigencia prevista por la ley, señalada en los dos últimos párrafos del multicitado artículo 47, es decir, de que el trabajador de hecho si supo porque se le rescindió, ello cuando se intentó entregarle el escrito de rescisión, solo que al negarse al recibir el mismo, lógico es que legalmente, jamás se entero de cual es la causa o causas por las cuales el patrón lo separo del trabajo.

En primer lugar debemos expresar que a nuestro juicio, el hecho de que al trabajador se le omita dar aviso por escrito de la causa o causas de la separación no constituye violación de garantías ni estado de indefensión en contra del trabajador, porque el trabajador al momento que es separado de su trabajo, cuenta con sesenta días para recavar las pruebas suficientes y realizar una demanda con los medios de convicción idóneos para acreditar los extremos de su pretensión, además que en la etapa de Demanda y Excepciones, puede solicitar a la Junta para que difiera la Audiencia, en términos de lo dispuesto por el artículo 878 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, al manifestársele hechos de los cuales tiene desconocimiento total.

Así mismo debemos precisar que en supuesto que la Junta no lleve a cabo la notificación al trabajador, esta no incurre en responsabilidad alguna y por lo tanto no existe violación al procedimiento de su parte. Entonces porque al patrón se le castiga con el hecho de tener por considerado injustificado el despido, cuando no lleva a cabo este procedimiento, y a la Junta no se le responsabiliza por esta misma comisión. Manifestamos nuestro total desacuerdo con la imposición que hace la ley en contra del patrón al exigir lleve a cabo este procedimiento para procesar y sobre todo por las consecuencias jurídicas que trae consigo la no realización de estos supuestos que es el hecho de considerar injustificado el despido llevado a cabo en contra del trabajador.

3.5 NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SUPRIMIENDO SUS DOS ÚLTIMOS PÁRRAFOS.

Como hemos visto, los párrafos penúltimos y últimos de la Ley Federal del Trabajo, concede la hipótesis de tener por efectuado el despido, si el patrón no cumple con las exigencias de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas que lo motivan a separarse del trabajo.

La vigencia de estos párrafos nos seguirán llevando a una falacia jurídica y por ende a un errónea justicia laboral, ya que los patrones seguirán pagando los errores administrativos con la sanción de tenerles por cierto el hecho de haber despedido injustificadamente al trabajador. Consecuentemente y dadas las afirmaciones que al respecto hemos formulado líneas antes, debe considerarse pertinente el hecho de que sean suprimidos los párrafos penúltimos y último del multicitado artículo 47 de la ley laboral, ello a efecto de no causar violaciones a las garantías de una de las partes en controversia, en este caso el patrón.

Así pues al suprimir dichos párrafos del artículo comentado, se lograría una mayor justicia laboral, y se dejaría a las partes acreditar tanto sus acciones como sus excepciones, es decir, no se impondría apriori a ninguna de las partes, la suposición de tener por perdido el juicio, sino que a través de los medios de convicción que se aporten en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, con lo cual se tratara la veracidad de las argumentaciones esgrimidas en la etapa de demanda y excepciones, logrando con ello que los juicios se resuelvan en razón de los actos u omisiones realizados por las partes y que afecten real y verdaderamente el o los derechos de su contraparte en el juicio.

Nos manifestamos a favor de que sean suprimidos estos dos últimos párrafos, porque pretendemos que los juicios laborales sean resueltos en base a lo expuesto por las partes en las etapas de Demandas y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas; y no en base a supuestos que han sido derivados de un hecho posterior al evento del despido. Si el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales que señale el artículo comentado con anterioridad, la parte patronal tiene el derecho de separarlo del empleo sin responsabilidad para este, y este derecho no debe de estar condicionado a ningún evento posterior al acto que dio origen al derecho tutelado por la ley.

En tal virtud, considero que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo deberá quedar redactado bajo los mismos términos en que aparece actualmente, con excepción de los dos últimos párrafos, los cuales deberán suprimirse por los motivos expuestos en el presente trabajo.

En tal consideración el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo textualmente dice:

ARTÍCULO 47. SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere 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 dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere en la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento 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, maquinarias, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios que se señalan en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero sin negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

XI. Desobedecer el trabajador a su patrón o 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 un narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá

poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que impongan una pena de prisión, que le impida de la relación de trabajo, y

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este 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 esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, deberá ser objeto de una reforma por supresión de sus dos últimos párrafos, por lo cual, dicho precepto deberá quedar de la siguiente manera:

ARTICULO 47. SON CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere 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 dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere en la fracción II, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento 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, maquinarias, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios que se señalan en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero sin negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

XI. Desobedecer el trabajador a su patrón o 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 un narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que impongan una pena de prisión, que le impida de la relación de trabajo, y

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

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

CONCLUSIONES

1. El movimiento de Independencia de 1810 tuvo como finalidad primordial la abolición de la esclavitud y el reconocimiento de derechos indígenas nativos, este movimiento consiguió que grupos poderosos empezaran a otorgarles determinadas prerrogativas los esclavos, los cuales no eran otra cosa, mas que trabajadores domésticos en el mundo actual; este fue señalado como el comienzo, mas sin embargo debemos resaltar los movimiento huelguistas que se llevaron a cabo en Cananea, Sonora; Río Blanco y Nogales en el Estado de Veracruz, todo esto sin duda motivo a los congresistas a luchar desde sus curules, todo ello con el fin de lograr la debida regulación de las relaciones obreros- patronales; iniciándose así el proceso de formación de lo que actualmente conocemos como "Derecho del trabajo".

2. La relación individual del trabajo, es el objeto primordial del Contrato Individual del Trabajo aun cuando este no presupone la existencia de un contrato, en cambio el contrato forzosamente si contempla una relación individual de trabajo.

3. Se debe tener en cuenta que toda relación o contrato de trabajo trae aparejadas consecuencias económicas como el hecho de recibir una remuneración e indemnización y una serie de prestaciones por el servicio prestado.

4. Los elementos característicos y primordiales de la relación y contrato individual de trabajo son: la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

5. A pesar que el derecho del trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la Justicia social entre trabajadores y patrones, por lo general esta finalidad solo se alcanza a plenitud, cuando se trata de relaciones colectivas, y donde a los trabajadores los respalda un sindicato.

6. La rescisión, de la relación o contrato individual de trabajo llevada a cabo por algunas de las partes, no solo debe estar sustentada por la norma jurídica aplicable al caso, sino que además la causa que la origina deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFÍA

-] BAILÓN Valdovinos, Rosalío. Legislación Laboral. Editorial Limusa, México, 1984.
-] BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México, 1978.
-] BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.
-] CASTOREÑA J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Editorial Fuentes Impresores, 5ª Edición, México, 1971.
-] CASTOREÑA J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris, México, DF.
-] DÁVALOS José. El Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., 6ª Edición, México, 1996.
-] DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1989.
-] DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., 3ª Edición, México, 1975.
-] GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., 17ª Edición, México, 1990.

-] ORTIZ Escobar, Jorge. Legislación Laboral y Seguridad Social. S.E.C., México, 1992.
-] RAMÍREZ Fonseca, Francisco. El Despido, Comentarios y Jurisprudencias. Editorial Pac, 6ª Edición, México, 1984.
-] TRUEVA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., 3ª Edición, México, 1975.

OTRAS FUENTES.

-] Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia por Contradicción de Tesis. 8ª Época, Tomo V, Cuarta Sala, Primera Parte, México, 1995.
-] Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Eliasta, 2ª Edición, Argentina, 1974.

LEGISLACIÓN

-] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

-] Ley Federal del Trabajo.