

661
207
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO DE RESCISION
COMO OBLIGACION DEL PATRON

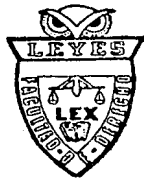
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LAURA ISABEL OVIEDO HERNANDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PÁGINA

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1. GENERALIDADES

1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	1
2. CONCEPTO DE PATRÓN.....	10
3. DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO.....	21
4. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.....	34
5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	40
6. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	45
7. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	53

CAPITULO 2. ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. ROMA.....	59
2. EDAD MEDIA.....	62
3. NUEVA ESPAÑA.....	64
4. MÉXICO SIGLO XIX.....	65
5. MÉXICO SIGLO XX.....	67
5.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.....	72
5.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	77
5.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	78

CAPITULO 3. REGULACION DE LA RESCISION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... 79
2. EL AVISO DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.. 107
3. ASPECTOS DE PRUEBA EN LA RESCISION DE TRABAJO..... 122
4. CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO..... 139

CAPITULO 4. ANALISIS DEL AVISO DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. NATURALEZA JURÍDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN..... 151
 - 1.1 EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL..... 154
 - 1.2 PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y REQUISITOS DEL MISMO..... 155
2. SUPUESTOS IMPORTANTES Y CASOS PRÁCTICOS QUE SE PRESENTAN, CON MOTIVO DEL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE DAR EL AVISO Y TESIS QUE TIENEN APLICACIÓN... 158
3. CRÍTICA A LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE LA LEY DE DAR POR ESCRITO EL AVISO DE RESCISIÓN..... 171

CONCLUSIONES..... 176

BIBLIOGRAFIA..... 178

INTRODUCCION

EL PRESENTE TRABAJO QUE TIENE POR TÍTULO: " NATURALEZA JURÍDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN COMO OBLIGACIÓN DEL PATRÓN ", TIENE POR OBJETO, DAR A CONOCER CUALES SON LOS EFECTOS QUE SE PRODUCEN EN LA PRÁCTICA, ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CUANDO EL PATRÓN AL TRATAR DE DAR AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON EL DESPIDO JUSTO O LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, Y ÉSTE SE NIEGA A RECIBIRLO, DEBE ACUDIR ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE, A SOLICITAR QUE POR SU CONDUCTO, SE NOTIFIQUE A DICHO TRABAJADOR TAL RESCISIÓN.

PARA ESTE EFECTO DEBE EL PATRÓN CUMPLIR CON CIERTOS REQUISITOS Y FORMALIDADES QUE ESTABLECE LA LEY, Y AL NO DAR CUMPLIMIENTO A ESTAS FORMALIDADES, COMO LO ESTABLECE LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE CONSIDERARÁ COMO UN DESPIDO INJUSTIFICADO, EL CUÁL HARÁ VALER EL TRABAJADOR AL DEMANDAR A SU PATRÓN, EN LA CORRESPONDIENTE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEMANDA Y EXCEPCIONES OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS; EL DEMANDADO POR SU PARTE OPODRÁ LAS DEFENSAS Y EXCEPCIONES QUE CONSIDERE PERTINENTES PARA DESVIRTUAR TAL DESPIDO.

CON LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Y QUE ENTRARON EN VIGOR EL 1° DE MAYO DE 1980, INCLUYEN PRECISAMENTE, ENTRE OTRAS, ÉSTA INNOVACIÓN.

SI EL AVISO DE RESCISIÓN, SE TRató DE ENTREGAR AL TRABAJADOR,

Y ÉSTE COMO HEMOS MENCIONADO, SE NEGÓ A RECIBIRLO, Y EL PATRÓN EN JUICIO NO COMPRUEBA LO CONTRARIO, SE CONSIDERARÁ COMO UN DESPIDO INJUSTIFICADO; AHORA BIEN DICHO PATRÓN TIENE QUE DEPOSITAR EL AVISO, DENTRO DEL TÉRMINO QUE LE CONCEDE LA LEY, A LA AUTORIDAD COMPETENTE, SIENDO DE CINCO DÍAS, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE LA RESCISIÓN, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE AL RECIBIR SU PROMOCIÓN, PROCEDERÁ A NOTIFICAR DICHO AVISO, POR LO QUE CONSIDERAMOS QUE A ÉSTE SE LE IMPONE UNA DOBLE CARGA PROBATORIA, UNA DE CARÁCTER PROCESAL Y LA OTRA DE CARÁCTER PROBATORIO.

PARA LLEGAR A ESTE PUNTO PARTIREMOS DE LOS CONCEPTOS GENERALES QUE VERSARÁN DURANTE EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO, DEFINIENDO TANTO AL TRABAJADOR COMO AL PATRÓN, LA RELACIÓN DE TRABAJO, LA DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, PARA DESPUÉS PASAR AL ESTUDIO DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, INDICANDO LA FINALIDAD QUE PERSIGUE EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, Y EN LAS TERMINACIONES INDIVIDUALES, MENCIONAREMOS CUALES SON LAS OPCIONES CON QUE CUENTA TANTO PATRÓN COMO TRABAJADOR PARA RESCINDIR LA RELACIÓN, SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA CADA UNA DE LAS PARTES.

FAMILIARIZADOS CON LOS CONCEPTOS GENERALES, PASAREMOS AL ESTUDIO DE LA REGULACIÓN DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, HACIENDO UN ANÁLISIS PROFUNDO DE LAS CAUSALES DEL ARTÍCULO 47 DE NUESTRA LEY, EN LAS QUE, EL PATRÓN PUEDE TIPIFICAR LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, ANALIZAREMOS TAMBIÉN EL PROPIO AVISO DE RESCISIÓN, EN SU ASPECTO DE FORMA COMO EL DE FONDO; NOS OCUPAREMOS TAMBIÉN DE LOS ASPECTOS DE PRUEBA, EN LA

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CONSIDERANDO QUE ES AQUÍ DONDE AL PATRÓN SE LE IMPONE UNA DOBLE CARGA PROBATORIA, PRIMERO DEBE DEMOSTRAR QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN, QUE LE DIRIGE CON MOTIVO, DE HABER INCURRIDO ÉSTE EN ALGUNA O ALGUNAS DE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN QUE ESTABLECE EL PRECEPTO LEGAL EN ESTUDIO, Y QUE EN LA PRÁCTICA LAS MÁS FRECUENTES, SON LAS FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTAS INJUSTIFICADAS, ETC., Y LA OTRA CARGA DE PRUEBA QUE SE LE IMPONE AL PATRÓN, ES PROBAR EN JUICIO PRECISAMENTE ESA O ESAS CAUSALES QUE DIERON ORIGEN A LA CITADA RESCISIÓN.

TAMBIÉN TRATAREMOS DE ESTABLECER LA NATURALEZA JURÍDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN, EL PROCEDIMIENTO PARA PROCESAL QUE ES DONDE SE ENMARCA EL AVISO DE RESCISIÓN, ASÍ COMO LAS PARTES EN ESTE PROCEDIMIENTO Y LOS REQUISITOS DEL MISMO, LOS SUPUESTOS IMPORTANTES QUE SE PRESENTAN CON MOTIVO DEL INCUMPLIMIENTO, DE LA OBLIGACIÓN DE DAR EL AVISO DE RESCISIÓN, Y QUE EN LA PRÁCTICA HEMOS OBSERVADO MÁS DE CERCA, AL PERTENECER AL CUERPO JURÍDICO, DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.

LA INQUIETUD QUE TUVIMOS PARA REALIZAR ESTE TRABAJO, FUE CONOCER A FONDO LA PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTA ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Y A LA VEZ TRATAR DE DAR UNA POSIBLE SOLUCIÓN A ESTA CUESTIÓN, DESEANDO SINCERAMENTE QUE ESTE TRABAJO, QUE SE REALIZA CON GRAN ESFUERZO SIRVA DE APOYO, PARA LOS ESTUDIOSOS DEL DERECHO, SIN ÁNIMO DE GRANDEZA, CONSIDERARLO COMO UNA FUENTE MÁS DE CONSULTA, QUE PUEDE SERVIR COMO TAL PARA UNA MEJOR REGULACIÓN EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1. CONCEPTO DE TRABAJADOR
2. CONCEPTO DE PATRÓN
3. DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
4. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO
5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
6. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
7. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. CONCEPTO DE TRABAJADOR

EN ESTE PRIMER CAPÍTULO, ANALIZAREMOS DE MANERA PRECISA LOS CONCEPTOS GENERALES QUE VERSARÁN DURANTE EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO, APUNTAREMOS CON CLARIDAD CADA CONCEPTO, ESPECIFICANDO LAS OBLIGACIONES DE CADA PARTE AL MANTENER UNA RELACIÓN DE TRABAJO, LA DEFINICIÓN DE ÉSTA, DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA SUSPENSIÓN, LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y FINALMENTE LA RESCISIÓN.

TRATAREMOS DE CONCEPTUAR AL TRABAJADOR DE ACUERDO A LA DEFINICIÓN QUE CONSAGRA NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y COMO PUNTO DE PARTIDA ENCONTRAMOS QUE EL DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO DICE: "... LA DENOMINACIÓN TRABAJADOR RESPONDE CON PRECISIÓN A LA NATURALEZA DE ÉSTE SUJETO PRIMARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO, AMÉN DE QUE UNIFICA EL CARÁCTER DE AQUELLOS QUE VIVEN DE SU ESFUERZO YA PREPONDERANTEMENTE MATERIAL O INTELLECTUAL." (1)

LA LEY DE 1931 DISPONÍA QUE: " TRABAJADOR ES TODA PERSONA..." SINPRECISAR SI ERA FÍSICA O MORAL, TOMADA LA PALABRA EN SU SENTIDO MÁS AMPLIO ES TODA LA PERSONA QUE DESARROLLA UN TRABAJO.

(1) DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2ª. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1988, PÁGINA 3106.

A ESTE ASPECTO PODEMOS AGREGAR QUE NO TODAS LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL HOMBRE INTERESAN AL DERECHO DEL TRABAJO, COMO POR EJEMPLO: LOS DEPORTISTAS, VENEDORES DE PERIÓDICOS, ASEADORES DE CALZADO, CHOFERES DE TAXIS PROPIETARIOS DE VEHÍCULOS, ARTESANOS, ETC., QUE POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN SON TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE NO QUEDAN DENTRO DE NUESTRO DERECHO, YA QUE NO HAY RELACIÓN QUE REGULAR.

NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU ARTÍCULO 8° DISPONE: -
" TRABAJADOR ES LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO ".

DE ESTA DEFINICIÓN PODEMOS DEDUCIR QUE TRABAJADOR ES SOLAMENTE LA PERSONA FÍSICA, ES DECIR, EL PROPIO HOMBRE EN VIRTUD DE QUE NUESTRA RAMA JURÍDICA REGULA Y ESTRUCTURA LA ACTIVIDAD HUMANA, NO SIENDO ATRIBUIBLE ESTE CONCEPTO A LAS PERSONAS MORALES, EXCLUYÉNDOSE COMO TRABAJADORES.

SI ES EL PROPIO HOMBRE EL QUE REALIZA ESTA ACTIVIDAD, PODEMOS APUNTA QUE AL RESPECTO EL DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, DICE: " TRABAJO ES EL ESFUERZO HUMANO APLICADO A LA PRODUCCIÓN DE LA RIQUEZA ", CON ESTE CONCEPTO REAFIRMAMOS QUE EL TRABAJADOR SUPONE UNA ACTIVIDAD HUMANA, APLICADA A PRODUCIR, ES DECIR, LA REALIZA EL PROPIO HOMBRE, QUE AL ENTRAR EN ESA ACTIVIDAD SE CONVIERTE EN TRABAJADOR, ÚNICO CAPAZ DE MANTENER UNA RELACIÓN DE TRABAJO.

CONFORME AL ÓRDEN DE IDEAS DE NUESTRA DEFINICIÓN LEGAL- ENCONTRAMOS QUE LA PERSONA FÍSICA DEVIENE EN TRABAJADOR, CUANDO PRESTA EL TRABAJO A OTRA PERSONA: POR LO QUE, EXPRESAMOS QUE ES NECESARIO QUE ESA PERSONA FÍSICA, PRESTE EL TRABAJO DE MANERA PERSONAL Y NO POR INTERPÓSITA PERSONA, -- ASINISMO DEBE PRESTAR ESE SERVICIO EN FORMA SUBORDINADA, BAJO EL MANDO DE OTRA PERSONA.

PARA QUE LA PERSONA FÍSICA SE CONVIERTA EN TRABAJADOR, NO SOLO -- BASTA QUE "PRESTE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO", SINO ES NECESARIO QUE LO-- PRESTE LIBREMENTE, POR SU PROPIA VOLUNTAD, Y QUE ESE TRABAJO SEA LÍCITO, YA QUE NO PUEDE SER CONTRARIO A LAS LEYES DE ÓRDEN PÚBLICO, Y REMUNERADO MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

EL CONCEPTO DE "TRABAJO SUBORDINADO", SIRVE NO PARA DESIGNAR UN -- STATUS DEL HOMBRE, SINO PARA INDICAR DOS FORMAS DE TRABAJO.

A) EL HOMBRE ACTÚA LIBREMENTE HACIENDO USO DE SUS CONOCIMIENTOS- Y DE LOS PRINCIPIOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS APLICÁNDOLOS AL TRABAJO QUE DESA-- RROLLA DE ACUERDO A SU LEAL SABER Y ENTENDER.

B) LA OTRA FORMA DE TRABAJO, ES LA QUE DEBE SERVIR DE ACUERDO A -- LAS NORMAS Y REGLAMENTOS E INSTITUCIONES VIGENTES.

NUESTRA LEY SEÑALA EN SU ARTÍCULO 3° " EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES, NO ES ARTÍCULO DE COMERCIO, EXIGE RESPETO PARA LAS LIBERTADES Y DIGNIDAD DE QUIÉN LO PRESTA, DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE ASEGUREN LA VIDA, LA SALUD Y EL NIVEL ECONÓMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA."

AQUÍ LA LEY PROTEGE TANTO AL TRABAJADOR COMO A SU FAMILIA, ASEGURANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO, OTORGÁNDOLE FACULTADES, PARA QUE EN CASO DE QUE EL TRABAJO NO SE DE CON ESAS CONDICIONES, NO LO ACEPTE,

EL HOMBRE TRABAJADOR, ES EL QUE DESARROLLA EL TRABAJO, PARTIENDO DEL ORIGEN DE ÉSTA PALABRA, ALGUNOS AUTORES SEÑALAN QUE PROVIENE DEL LATÍN " TRABS, TRABIS " QUE SIGNIFICA, TRABA, OTROS, SEÑALAN QUE PROVIENE DEL GRIEGO " THLIBO ", QUE DENOTA APRETAR, OPRIMIR U OBLIGAR, Y POR ÚLTIMO UNA TERCERA CORRIENTE, EN LA QUE ALGUNOS AUTORES ENCUENTRAN EN SU RAÍZ LA PALABRA LABORARE O LABRARE DEL VERBO LATINO LABORARE, QUE QUIERE DECIR LABRAR TÉRMINO QUE SE UTILIZA PARA LABRAR LA TIERRA. (2)

(2) C.F.R. DAVALOS, JOSÉ. " DERECHO DEL TRABAJO I ", 3A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1990, PÁGINA 3.

POR SU PARTE EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL ARTÍCULO 8° ENCONTRAMOS UNA DEFINICIÓN DE TRABAJO: "... SE ENTIENDE POR TRABAJO, TODA ACTIVIDAD HUMANA INTELLECTUAL, O MATERIAL, INDEPENDIEMENTE DEL GRADO DE PREPARACIÓN TÉCNICA REQUERIDO POR CADA PROFESIÓN U OFICIO ".

PARA EL PROFESOR ROBERTO MUÑOZ RAMÓN, TRABAJADOR ES: " LA PERSONA QUE LIBREMENTE PRESTA A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO LÍCITO Y REMUNERADO," (3)

NOS ADHERIMOS A ESTE CONCEPTO DE TRABAJADOR QUE EXPONE EL AUTOR, YA QUE A DIFERENCIA DE NUESTRA LEY, EN AQUELLA, NO SE CONTEMPLAN LOS ASPECTOS DE LÍCITO Y REMUNERADO, QUE SON PRIMORDIALES PARA MANTENER UNA BUENA RELACIÓN DE TRABAJO, YA QUE NINGÚN TRABAJADOR, PRESTARÁ EL SERVICIO, SI NO SE ESTIPULAN CONDICIONES LEGALES, NI LA PAGA CORRESPONDIENTE.

OTROS AUTORES QUE AGREGAN A LA DEFINICIÓN DE TRABAJO EL ELEMENTO REMUNERADOR ES, POR EJEMPLO NÉSTOR DE BUEN, CONSIDERÁNDOLO CONCEPTO CENTRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, A TAL GRADO QUE AFIRMA QUE: " SI EL TRABAJO NO ES REMUNERADO SI NO CONLLEVA EL PAGO DE UNA CANTIDAD DE DINERO, NO HABRÁ RELAA--

(3) MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO. " DERECHO DEL TRABAJO ". EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1987, PÁGINA 19.

CIÓN REGIDA POR EL DERECHO LABORAL. (4)

HACEMOS INCAPITÉ EN QUE ESTE ELEMENTO REMUNERADOR, ES ESENCIAL, YA QUE NINGÚN TRABAJADOR QUE PRESTE UN SERVICIO, Y NO RECIBE LA PAGA CORRESPONDIENTE, ESTARÁ DE ACUERDO, POR OTRO LADO CABE SEÑALAR QUE LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR DE PRESTAR TRABAJO, SE CONCRETA MEDIANTE LAS ÓRDENES QUE RECIBE, ENTENDIÉNDOSE POR ESTO LA SUBORDINACIÓN QUE ES OTRO ELEMENTO DE LA DEFINICIÓN QUE CONSAGRA NUESTRA LEY.

PARA DESGLOSAR LA DEFINICIÓN LEGAL, AL RESPECTO DEL TRABAJO, HAREMOS CIERTAS REFLEXIONES, LA PRIMERA NOS DEJA VER QUE SE TRATA DE UNA ACTIVIDAD HUMANA, COMO YA QUEDÓ ANTERIORMENTE EXPUESTO, PERO ¿ QUE SIGNIFICA ESTA ACTIVIDAD ?, EN SU SENTIDO MÁS AMPLIO, SE PUEDE INTERPRETAR DE DOS FORMAS DINAMISMO Y PASIVIDAD, E INCLUSO INMOVILIDAD, EN EL PRIMER CASO DEBE ENTENDERSE EL MOVIMIENTO EN SÍ, QUE REALIZA EL HOMBRE AL TRABAJAR, PERO NO SÓLO CON EL MOVIMIENTO O DINAMISMO PUEDE COMPRENDERSE LA ACTIVIDAD HUMANA, PORQUE AL HABLAR DE INMOVILIDAD O PASIVIDAD CONTEMPLAMOS, LA MISMA, CON EL EJEMPLO CLARO DEL TRABAJO DE UNA MODELO PARA LA ELABORACIÓN DE UNA ESCULTURA, QUE TRABAJA SIN ESTAR ACTIVA.

(4) DE BUEN, LOZANO NÉSTOR. "DERECHO DEL TRABAJO", 4A EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1981, T.I, PÁGINA 16.

OTRO ASPECTO IMPORTANTE DE LA DEFINICIÓN ES EL HECHO DE QUE ESA --
 ACTIVIDAD HUMANA, PUEDE EXPESARSE COMO INTELLECTUAL O MATERIAL, ¿QUE QUIERE ---
 DECIR ESTO?, ALGUNAS ACTIVIDADES PREPONDERANTEMENTE SON INTELLECTUALES, EN - --
 LAS QUE SE DESARROLLA ÚNICAMENTE EL PENSAMIENTO,PREVALECE EL ASPECTO INTELLEC-
 TUAL, ENTRA EN EL TRABAJO EL RAZONAMIENTO, EN CAMBIO EN EL ASPECTO MATERIAL, --
 ES EN SÍ, LA PROPIA ACTIVIDAD QUE SE EJECUTA MANUALMENTE; NO SE PUEDE CONCEBIR-
 EXCLUSIVAMENTE ALGUNO DE ESTOS DOS ASPECTOS YA QUE NO HAY ACTIVIDAD HUMANA--
 EN LA QUE UN ACTO SEA EXCLUSIVAMENTE MATERIAL O INTELLECTUAL COMO EJEMPLO DE -
 LA ACTIVIDAD INTELLECTUAL TENEMOS A LOS PROFESORES, ABOGADOS,ETC. Y DE LA ACTI-
 VIDAD MATERIAL A LOS ALBAÑILES, CAMPESINOS, CARPINTEROS, ETC., AÚN CUANDO LA--
 LEY DISTINGUE ESTAS DOS ACTIVIDADES, NO TIENE ESTA DISTINCIÓN RELEVANCIA JU--
 RÍDICA, YA QUE AMBOS,SON REGULADOS Y PROTEGIDOS DE IGUAL FORMA POR LAS LEYES--
 LABORALES.

PARA DEJAR CLARO EL TRABAJO INTELLECTUAL, ES REGULADO DE IGUAL MANERA
 RA QUE EL MATERIAL, NO HAY MÁS QUE OBSERVAR LA SEGUNDA PARTE DE LA DEFINI----
 CIÓN, "INDEPENDIENTEMENTE DEL GRADO DE PREPARACIÓN TÉCNICA REQUERIDA POR CADA--
 PROFESIÓN U OFICIO".

POR LO QUE RESPECTA A LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, SE --
 ENCUENTRAN REGULADAS EN EL ARTÍCULO 134 DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ÉSTAS --
 SON MÚLTIPLES, LA PRINCIPAL ES LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN SÍ,ES DECIR, --

EL HECHO POR MEDIO DEL CUAL EL TRABAJADOR SE PONE AL SERVICIO DEL PATRÓN.

ASÍ ENCONTRAMOS EN EL ARTÍCULO ANTERIORMENTE MENCIONADO COLOCADO EN PLANO SECUNDARIO, SIENDO TAMBIÉN OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR LAS SIGUIENTES:

- 1.- CUMPLIR CON TODAS Y CADA UNA DE LAS DISPOSICIONES DE LAS NORMAS DE TRABAJO.
- 2.- OBSERVAR LOS MEDIOS PREVENTIVOS E HIGIÉNICOS QUE SEÑALAN LAS AUTORIDADES COMPETENTES.
- 3.- REALIZAR EL TRABAJO BAJO LA DIRECCIÓN DEL PATRÓN O BIEN DE SU REPRESENTANTE.
- 4.- AVISAR RAPIDAMENTE AL PATRÓN, DE LAS CAUSAS JUSTIFICADAS QUE LE IMPIDAN CONCURRIR AL TRABAJO.
- 5.- OBSERVAR BUENAS COSTUMBRES DURANTE EL SERVICIO, ASÍ COMO LOS ORGANISMOS QUE ESTABLECE LA LEY.

6.- SOMETERSE A LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVISTOS EN EL -- --
REGLAMENTO INTERIOR Y ADEMÁS NORMAS VIGENTES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

7.- INFORMAR AL PATRÓN DE LAS DIFERENCIAS QUE ADVIERTAN A FÍN DE-
EVITAR DAÑOS MAYORES.

8.- INFORMAR AL PATRÓN DE LAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS QUE PADEZ-
CAN.

9.- GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TÉCNICOS, COMERCIALES -
Y DE FABRICACIÓN.

2. CONCEPTO DE PATRON

TANTO EN LA LEY DE 1931 COMO EN EL PROYECTO DE LA LEY DE 1970, SE UTILIZABA EL TÉRMINO PATRONO, SIENDO SUBSTITUÍDO POR EL CONGRESO DE LA UNIÓN, POR EL DE PATRÓN A PROPUESTA DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO. AL PATRÓN SE LE HA DENOMINADO CON DIVERSOS VOCABLOS COMO POR EJEMPLO: EMPLEADOR, DADOR DE TRABAJO, ACREEDOR DE TRABAJO, ETC. POR LA ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA QUE DERIVA DEL LATÍN " PATER ", TRAE A LA MENTE UNA IDEA PATERNALISTA, DEL TRATO CORDIAL DEL PADRE, DEL AFFECTO ABRIGADOR, ESTE VOCABLO ES EL QUE UTILIZA NUESTRO ORDENAMIENTO LABORAL, LA DOCTRINA Y LA PRÁCTICA MEXICANA. (5)

JUNTO A LA FIGURA DEL TRABAJADOR SE CONCIBE LA DEL PATRÓN, SON CORRELATIVOS ÉSTOS CONCEPTOS; EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DISPONE: " PATRÓN ES LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES."

COMO PRIMERA CARACTERÍSTICA DE ESTA DEFINICIÓN LEGAL, TENEMOS QUE A DIFERENCIA DE LA DEL TRABAJADOR, PUEDEN SER UNO O VARIOS PATRONES.

(5) MUÑOZ, RAMÓN ROBERTO. " DERECHO DEL TRABAJO ". OB. CIT. PÁGINAS 24 Y 25.

EL PATRÓN PODRÁ SER "PERSONA FÍSICA O MORAL",

LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO QUE NOS DA LA DEFINICIÓN DEL PATRÓN DICE: "...SI EL TRABAJADOR, CONFORME A LO PACTADO O A LA COSTUMBRE UTILIZA -- LOS SERVICIOS DE OTROS TRABAJADORES EL PATRÓN DE AQUEL LO SERÁ TAMBIÉN DE --- ÉSTOS",

ESTA ES UNA SEGUNDA CARACTERÍSTICA DE LA DEFINICIÓN, EL PATRÓN -- SE CONVIERTE EN RESPONSABLE TAMBIÉN DE LOS DEMÁS TRABAJADORES QUE COLABOREN - CON EL QUE FUE CONTRATADO, ESTO ES MUY SENCILLO DE PRECISAR CUANDO POR EJEM-- PLO CONTRATAMOS LOS SERVICIOS DE UN ALBAÑIL Y ÉSTE POR LA COSTUMBRE O POR LO-- PACTADO, UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS PEONES, PARA EJECUTAR EL TRABA-- JO, NOS CONVERTIMOS EN PATRONES DE ÉSTOS, YA QUE ASÍ LO ESTIPULA LA LEY.

PARA QUE PUEDA EXISTIR UNA RELACIÓN LABORAL, DEBE NECESARIAMENTE-- CONCEPTUARSE LA FIGURA DEL PATRÓN YA QUE SIN ÉL NO EXISTIRÍA DICHA RELACIÓN.

EL PATRÓN ES LA PERSONA YA SEA FÍSICA O MORAL COMO YA DIJIMOS, QUE SE BENEFICIA CON LOS SERVICIOS QUE LE PRESTA EL TRABAJADOR; PARA QUE EL PATRÓN LO PUEDA SER DEL TRABAJADOR DEBE EXISTIR UNA RELACIÓN DE TRABAJO, Y ÉSTA VA -- ÍNTEGRAMENTE LIGADA AL CONTRATO DE TRABAJO, ESTIPULÁNDOSE TODAS LAS CONDICIO-- NES QUE DEBEN REGIR ESA RELACIÓN. TAMBIÉN CABE SEÑALAR QUE ESE CONTRATO SE ---

PACTA POR UN MERO ACUERDO DE VOLUNTADES, POR QUE EL PATRÓN NO PUEDE OBLIGAR AL TRABAJADOR QUE PRESTE PARA ÉSTE EL SERVICIO QUE DESEMPEÑA, SI ES EL TRABAJADOR EL QUE DECIDE YA NO PRESTARLO, POR ALGUNAS DE LAS CAUSAS QUE MÁS ADELANTE ENUMERAREMOS AL HABLAR DE TERMINACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO.

AQUÍ SOLAMENTE MANIFESTAREMOS EL CONCEPTO DE PATRÓN, PARA EL PROFESOR MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO, LO CONCIBE COMO: " LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA POR SU CUENTA Y BAJO SU SUBORDINACIÓN LOS SERVICIOS LÍCITOS, PRESTADOS LIBRE Y PERSONALMENTE MEDIANTE UNA RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJADOR. (6)

LA DEFINICIÓN QUE NOS MARCA EL AUTOR, NOS PARECE POCO REBUSCADA YA QUE SI BIEN ES CIERTO QUE SE ENCUENTRA MUY COMPLETA, TAMBIÉN LO ES EL HECHO QUE SI A UN TRABAJADOR SE LE PREGUNTA QUIÉN ES EL PATRÓN, ÉSTE NO PODRÁ DEFINIR NUNCA COMO MARCA MUÑOZ RAMÓN, POR LO QUE A NUESTRO JUICIO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LO HACE EN UNA FORMA CLARA DE FÁCIL COMPRESIÓN Y A LA VEZ SENCILLA.

AHORA BIEN, ¿ QUE PASA CUANDO EL PATRÓN ES UNA PERSONA MORAL ?, ES UNA CUESTIÓN QUE TAMBIÉN SE ENCUENTRA REGULADA EN LA LEY.

(6) IDEM.

TRATEMOS DE DEFINIR QUE ES UNA PERSONA MORAL, LA ENTENDEMOS COMO UN CONJUNTO DE PERSONAS FÍSICAS O DE BIENES DEBIDAMENTE ORGANIZADOS, CUYO OBJETO ES LA REALIZACIÓN DE UN BIEN LÍCITO Y COMÚN, ADEMÁS QUE ESTÉ PERMITIDO POR LA LEY.

EL ARTÍCULO 25 DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL SEÑALA -- COMO PERSONAS MORALES LAS SIGUIENTES:

- I.- LA NACIÓN, LOS ESTADOS Y LOS MUNICIPIOS.
- II. LAS DEMÁS CORPORACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO RECONOCIDOS POR-- LA LEY.
- III. LAS SOCIEDADES MERCANTILES.
- IV. LOS SINDICATOS, LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, LAS DEMÁS A -- QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.
- V. LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS Y MUTUALISTAS; Y
- VI. LAS ASOCIACIONES DISTINTAS DE LAS ENUMERADAS QUE SE PROPONGAN-- FINES POLÍTICOS, CIENTÍFICOS, ETC.

EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY LABORAL DEL TRABAJO, SEÑALA:

" PARA LOS EFECTOS DE LAS NORMAS DE TRABAJO, SE ENTIENDE POR EMPRESA LA UNIDAD ECONÓMICA DE PRODUCCIÓN O DISTRIBUCIÓN DE BIENES O SERVICIOS Y POR ESTABLECIMIENTO DE 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. " COMO PUEDE OBSERVARSE, DE ESTE PRECEPTO LEGAL PODEMOS DEDUCIR, QUE SE VINCULAN TANTO TRABAJO COMO CAPITAL.

LAS PERSONAS MORALES PODRÁN COMPARECER A JUICIO, DADA SU NATURALEZA JURÍDICA, POR MEDIO DE UN ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN, ES DECIR, LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA, MISMA QUE DEBE ESTAR FORMADA POR PERSONAS FÍSICAS, QUIENES TENIENDO FACULTADES AMPLIAS ACTUARÁN EN SU NOMBRE Y REPRESENTACIÓN.

LOS ADMINISTRADORES ÚNICOS, FORMARÁN PARTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, COMO LO DISPONEN LOS ARTÍCULOS 142 Y 143 DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES, DICHO CONSEJO NOMBRARÁ, DE ENTRE SUS MIEMBROS UN DELEGADO PARA REALIZAR ACTOS CONCRETOS, A FALTA DE DESIGNACIÓN ESPECIAL, LA REPRESENTACIÓN CORRESPONDERÁ AL PRESIDENTE DEL CONSEJO, SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 148 DEL MISMO ORDENAMIENTO LEGAL.

DE ACUERDO A LO QUE MARCA EL ARTÍCULO 11 DE NUESTRA LEY LABORAL "LOS DIRECTORES ADMINISTRATIVOS, GERENTES Y DEMÁS PERSONAS QUE EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, - SERÁN CONSIDERADOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN Y EN TAL CONCEPTO LO OBLIGAN EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES."

ANALIZANDO LO ANTERIORMENTE SEÑALADO ENCONTRAMOS QUE LAS PERSONAS QUE PLANEAN, ADMINISTRAN, DIRIGEN, SON REPRESENTANTES DEL PATRÓN CONTROLANDO LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LOS BIENES EMPRESARIALES ; COMO LO INDICA EL PRECEPTO SEÑALADO LOS REPRESENTANTE DEL PATRÓN QUEDAN OBLIGADOS POR DISPOSICIÓN DE LA LEY EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES, PRECISAMENTE POR TENER ESAS FACULTADES, SIN QUE HAYA UN MANDATO.

HAY QUE OBSERVAR QUE ESTOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN, NO SÓLO QUEDAN OBLIGADOS EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES, SINO QUE TAMBIÉN CUANDO EN UN JUICIO, EL ACTOR OFRECE LA CONFESIONAL A CARGO DE LA EMPRESA DEMANDADA, POR CONDUCTO DE PERSONA FÍSICA QUE ACREDITE TENER FACULTADES PARA ABSOLVER POSICIONES EN SU NOMBRE, ÉSTOS REPRESENTANTES DEBEN ACUDIR ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ARTÍCULO 787), DEBIENDO COMPARECER TAMBIÉN EL ABSOLVENTE QUE SE LE ATRIBUYA EL HECHO PROPIO DEL CONFLICTO, ES DECIR, EL DESPIDO EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS.

COINCIDIMOS CON MARIO DE LA CUEVA AL MANIFESTAR QUE "REPRESENTANTE- DEL PATRÓN PUEDE SER CUALQUIER PERSONA O QUIEN CORRESPONDA, EN TODO O EN PARTE, LA DIRECCIÓN DE LOS TRABAJOS O LA ADMINISTRACIÓN, TOTAL O PARCIAL, DE LA-- NEGOACIACIÓN. (7)

LAS OBLIGACIONES DEL PATRÓN, LAS ENCONTRAMOS REGULADAS POR EL AR--- TÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON MUCHAS Y MUY AMPLIAS, TRATARE--- MOS DE APUNTA ALGUNAS DE LAS MAS IMPORTANTES.

COMO OBLIGACIÓN PRINCIPAL DEL PATRÓN, TENEMOS QUE DEBE PAGAR LA --- RETRIBUCIÓN CONVENIDA, ES DECIR, EL SALARIO Y ACCESORIAMENTE:

1.- CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DE LAS NORMAS DE TRABAJO APLICABLES-- A SUS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTO.

2.- PAGAR A SUS TRABAJADORES LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES.

3.- PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS ÚTILES, INSTRUMENTO Y MATE-- RIAL NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TRABAJO.

4.- GUARDAR A LOS TRABAJADORES LA DEBIDA CONSIDERACIÓN ABSTENIÉN-- DOSE DEL MAL TRATO DE PALABRA Y OBRA.

(7) DE LA CUEVA, MARIO; "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ", TOMO I, EDITORIAL PO-- RRÚA, S.A., MÉXICO, 1954, PÁGINA 427.

5.- EXPEDIR CADA QUINCE DÍAS A SOLICITUD DEL TRABAJADOR, UNA --
CONSTANCIA ESCRITA DEL NÚMERO DE DÍAS TRABAJADOS.

6.- EXPEDIR UNA CONSTANCIA RELATIVA A SU TRABAJO DENTRO DEL TÉRMINO
DE TRES DÍAS, A LOS TRABAJADORES QUE SE SEPAREN.

7.- CONCEDER A LOS TRABAJADORES EL TIEMPO NECESARIO PARA EL CUMPLI-
MIENTO DE LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL, RELATIVO A SUS OBLI-
GACIONES COMO CIUDADANOS.

8.- PERMITIR A LOS TRABAJADORES FALTAR A SU TRABAJO PARA DESEMPE--
ÑAR UNA COMISIÓN ACCIDENTAL O PERMANENTE DE SU SINDICATO O DEL ESTADO, SIEM--
PRE Y CUANDO SE LE HAYA AVISADO CON LA DEBIDA OPORTUNIDAD Y QUE EL NÚMERO DE -
TRABAJADORES COMISIONADOS NO SEA TAL QUE PERJUDIQUE LA BUENA MARCHA DEL ESTA-
BLECIMIENTO.

9.- INFORMAR TANTO AL SINDICATO Y TRABAJADORES DE LA CATEGORÍA ---
INMEDIATA INFERIOR, LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN Y LAS VACANTES.

10.- ESTABLECER Y SOSTENER ESCUELAS. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

11.- COLABORAR CON LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y DE EDUCACIÓN PARA--
LOGRAR LA ALFABETIZACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES.

12.- PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES.

13.- INSTALAR, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE,

LAS FÁBRICAS , TALLERES, OFICINAS Y DEMÁS LUGARES EN QUE DEBAN EJECUTARSE ---
LAS LABORES, PARA PREVENIR RIEZGO DE TRABAJO Y PERJUICIOS DEL TRABAJADOR.

14.- CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE FIJEN
LAS LEYES, REGLAMENTOS, ETC., PARA PREVENIR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABA-
JO, Y EN GENERAL EN LOS LUGARES, DONDE SE PRESE EL SERVICIO; ASIMISMO DEBERÁ-
CONTAR CON LOS MEDICAMENTOS ADECUADOS PARA QUE SE PRESTEN EN CASO NECESARIO --
LOS PRIMEROS AUXILIOS.

15.- FIJAR EN LUGAR VISIBLE LAS DISPOSICIONES CONDUCENTES DE LOS --
REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

16.- OTORGAR AL SINDICATO SI ASÍ LO SOLICITA, TRATÁNDOSE DE CEN---
TROS RURALES DE TRABAJO, UN LOCAL PARA QUE INSTALEN SUS OFICINAS, COBRANDO ---
LA RENTA CONVENIENTE.

17.- PERMITIR LA INSPECCIÓN Y VIGILANCIA DE LAS AUTORIDADES DE TRA-
BAJO QUE PRACTIQUEN EN SU ESTABLECIMIENTO PARA CERCIORARSE DEL CUMPLIMIENTO DE
LAS NORMAS DE TRABAJO Y DARLES LOS INFORMES QUE SOLICITEN.

18.- CONTRIBUIR AL FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURA--
LES DE SUS TRABAJADORES.

19.- PROPORCIONAR A LAS MUJERES EMBARAZADAS LA PROTECCIÓN NECESARIA QUE SE ESTABLEZCA EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO.

20.- PARTICIPAR EN LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN FORMARSE EN CADA CENTRO DE TRABAJO DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO POR LA LEY LABORAL.

ASÍ PODRÍAMOS SEGUIR ENUMERANDO OTRAS OBLIGACIONES QUE TIENEN -- LOS PATRONES CON SUS TRABAJADORES, CABE MENCIONAR QUE EN LA PRÁCTICA NO TODAS -- ESTAS OBLIGACIONES QUE IMPONE LA LEY A LOS PATRONES, SON LLEVADAS AL PIE DE -- LA LETRA, YA QUE LA MAYORÍA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO LO ÚNICO IMPORTAN -- TE PARA AMBAS PARTES ES, EL TRABAJADOR EN RECIBIR SU SALARIO Y EL PATRÓN --- RECIBIR EL SERVICIO, LO DEMÁS SE DA EN FORMA SECUNDARIA, SOBRE TODO CUANDO EL -- PATRÓN ES PERSONA FÍSICA, SIENDO LO CONTRARIO CUANDO SE TRATA DE UNA PERSONA -- MORAL CONSTITUIDA. EN UNA EMPRESA OBSERVARÁ EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS LAS -- DISPOSICIONES QUE MARCA LA LEY.

ES IMPORTANTE ESTABLECER ESTAS OBLIGACIONES EN VIRTUD DE QUE DE -- BEN ESTIPULARSE NECESARIAMENTE SOBRE QUE BASES JURÍDICAS SE DARÁN LAS RELA -- CIONES DE TRABAJO Y CUALES SERÁN SUS LIMITANTES, YA QUE CASI TODOS LOS TRABAJA

DORES DESCONOCEN LAS OBLIGACIONES DE SU PATRÓN, Y POR LO MISMO, LOS PATRONES--
NO CUMPLEN ESTAS DISPOSICIONES.

SI ALGUNA DE LAS PARTES DEJA DE CUMPLIR CON LO QUE IMPOE LA LEY AL-
RESPECTO DE OBLIGACIONES, SE HARÁ ACREEDOR A LAS SIGUIENTES SANCIONES:

POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJADOR, SI ÉSTE ES EL QUE COMETE LA VIOLACIÓN SERÁ:

1.- RESPONSABILIDAD CIVIL, CONSISTENTE EN LOS DAÑOS Y PERJUICIOS --
QUE HUBIERE SUFRIDO EL PATRÓN, ARTÍCULO 32 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.- LAS DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS QUE DE COMÚN ACUERDO SE HAYAN--
ESTIPULADO POR AMBAS PARTES, EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

SI EL PATRÓN ES EL QUE POR FALTA DE CUMPLIMIENTO COMETE UNA VIOLACIÓN, LAS SANCIONES APLICABLES SERÁN:

1.- RESPONSABILIDAD CIVIL CONSISTENTE EN LA REPARACIÓN DEL DAÑO --

Y PERJUICIO AL TRABAJADOR.

2.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.- SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

3. DEFINICION DE LA RELACION DE TRABAJO

LA RELACIÓN DE TRABAJO FUE CONSIDERADA INICIALMENTE COMO UN CONTRATO DE COMPRA VENTA, EN EL QUE EL TRABAJADOR VENDÍA SU FUERZA FÍSICA O BIEN SU ENERGÍA DE TRABAJO, Y ESTO LO HACÍA A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN.

SIN EMBARGO, ACTUALMENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO LO MARCA -- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 20 PRIMER PÁRRAFO, NOS INDICA: -- -- "SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ -- -- ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, ME---- DIANTE EL PAGO DE UN SALARIO...."

LA LEY DE 1931 REGULABA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE UN -- CONTRATO DE TRABAJO, EN LA ACTUALIDAD ES SUFICIENTE EL HECHO DE LA PRESTA- --

CIÓN DEL SERVICIO PARA QUE AUTOMÁTICAMENTE SE DÉ ENTRE LAS PARTES LA RELACIÓN LABORAL, SIN QUE PREVIAMENTE EXISTA UN CONTRATO COMO LO REGULABA DICHA LEY.

LA RELACIÓN DE TRABAJO SE INICIA EN EL PRECISO MOMENTO EN QUE SURGE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, ES DECIR, EN EL MOMENTO EN QUE SE EMPIEZA A TRABAJAR, EN CAMBIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO SE PERFECCIONA CON EL CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES, O ACUERDO DE VOLUNTADES. ESTA RELACIÓN DEBERÁ SER BILATERAL, YA QUE NO SE PUEDE CONCEBIR DE OTRA MANERA, EN VIRTUD DEL ENTENDIMIENTO LIBRE DE LAS VOLUNTADES, EQUILIBRIO Y ARMONÍA, SON EL TRABAJADOR AQUEL QUE PRESTA EL SERVICIO Y EL PATRÓN EN FAVOR DEL CUAL EL SERVICIO ES REALIZADO.

MARIO DE LA CUEVA SOSTIENE: "EL ACTO GENERADOR DE LA RELACIÓN NO PUEDE SER CONSIDERADO CONTRACTUAL A PESAR DE QUE LA LEY LO ACEPTA EN ALGUNOS CASOS Y PRECISA QUE ES SUFICIENTE QUE SE PRODUZCA MATERIALMENTE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PARA QUE NAZCA LA RELACIÓN DE TRABAJO". (8)

PARA DESGLOZAR LA DEFINICIÓN LEGAL QUE NOS PROPORCIONA NUESTRA LEY,

(8) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"; EDITORIAL PORRÚA, S.A.-MÉXICO, 1985, PÁGINA 185.

DIREMOS QUE ES MENESTER ANALIZAR LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, MANIFESTANDO QUE EL ACTO GENERADOR QUE LE DA ORIGEN, ES EL ACTO EN SÍ EL PROPIO TRABAJO, ES DECIR, LA RELACIÓN DE TRABAJO SE ENCUENTRA REGULADA POR EL SÓLO HECHO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, NACE EN ESE MOMENTO CON EL TRABAJO; ESTO IMPLICA QUE PARA QUE SE DÉ LA RELACIÓN DE TRABAJO, DEBERÁ EJECUTARSE O REALIZARSE EN SÍ LA PROPIA ACTIVIDAD,

AHORA BIEN POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJO PERSONAL, QUIERE DECIR QUE ES UNA PERSONA LA QUE PRESTA EL SERVICIO, EL TRABAJADOR, QUE AL SEGUIR LAS INDICACIONES DE LA PERSONA QUE LO EMPLEA (PATRÓN) NO HACE MÁS QUE CUMPLIR CON EL DEBER DE EJECUTAR ESA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, DE ACUERDO AL CONTRATO QUE HAN CELEBRADO LAS PARTES; SIN EMBARGO EL PATRÓN AL DIRIGIR O INDICAR AL TRABAJADOR CUAL SERÁ EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, ÉSTE ENCUENTRA CIERTOS LÍMITES, QUE SE REFIEREN A LA ESPECIE, LUGAR Y TIEMPO,

EL LÍMITE A LA ESPECIE SE REFIERE A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR, ENTENDIÉNDOSE POR ESTO QUE EL EMPLEADOR O PATRÓN LO PODRÁ OCUPAR ÚNICAMENTE EN ACTIVIDADES QUE SU CAPACIDAD LE PERMITA, ADEMÁS DE QUE EL PATRÓN NO PUEDE CAMBIAR UNILATERALMENTE LAS FUNCIONES PARA LAS CUALES SE HABÍA CONTRATADO, ES DECIR QUE LO CONTRATE PREVIAMENTE PARA UNA ACTIVIDAD DESIGNADA Y EN REALIDAD DESEMPEÑE OTRAS FUNCIONES DIVERSAS,

POR LO QUE SE REFIERE A LA LIMITANTE DEL LUGAR PARA DESEMPEÑAR

EL TRABAJO, ÉSTE DEBERÁ SER FIJO, ALGUNAS VECES DEPENDIENDO DE LA NATURALEZA DEL SERVICIO PODRÁN EXISTIR VARIACIONES ATENDIENDO A ÉSTO EL LUGAR ENTONCES, PUEDE SER VARIABLE O FIJO, CUANDO ES VARIABLE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN POR LEY DE REMUNERARLE LOS GASTOS QUE ESTO OCASIONE O BIEN OTORGARLE UNA COMPENSACIÓN.

EN TRATÁNDOSE DEL TIEMPO LA LIMITACIÓN CONSISTE EN QUE EL PATRÓN NO PUEDE HACER CAMBIOS DE HORARIOS, NI TAMPOCO OBLIGAR AL TRABAJADOR A EXCEDERSE EN SU JORNADA LEGAL, YA QUE DE HACERLO ASÍ DEBERÁ CUBRIR LO CORRESPONDIENTE AL TIEMPO EXTRAORDINARIO LABORANDO, CASOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 68 PRIMER PÁRRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE INDICA: " LOS TRABAJADORES NO ESTÁN OBLIGADOS A PRESTAR SUS SERVICIOS POR UN TIEMPO MAYOR DEL PERMITIDO EN ESTE CAPÍTULO."

ESTE TRABAJO PERSONAL DEBERÁ SER SUBORDINADO, ENTENDIÉNDOSE POR ESTE ELEMENTO QUE SIRVE PARA DIFERENCIAR LA RELACIÓN DE TRABAJO DE OTRAS PRESTACIONES DE SERVICIOS, POR LO CUAL MARIO DE LA CUEVA SOSTIENE: " LA RELACIÓN JURÍDICA QUE SE CREA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRONO, EN VIRTUD DE LA CUAL ESTÁ OBLIGADO EL PRIMERO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A CUMPLIR SUS OBLIGACIONES Y LAS INSTRUCCIONES DADAS POR EL SEGUNDO PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA." (9)

(9) IBIDEM, PÁGINA 203.

POR ÚLTIMO ANALIZAREMOS LA CUESTIÓN DEL SALARIO QUE ES UN SEGUNDO--
ELEMENTO OBJETIVO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, EL CUAL TIENE UNA FUNCIÓN EMI- --
NENTEMENTE SOCIAL YA QUE ESTÁ DESTINADA AL SUSTENTO DEL TRABAJADOR Y SU FAMI-
LIA, ES EL PAGO QUE EL TRABAJADOR RECIBE A CAMBIO DE SUS SERVICIOS, DERIVADA -
DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO. EL MAESTRO DE LA CUEVA, SEÑALA QUE EL SALARIO --
ES: "LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PERCIBIR EL TRABAJADOR POR SU TRABAJO A FIN DE --
QUE PUEDA CONDUCIR UNA EXISTENCIA QUE CORRESPONDA A LA DIGNIDAD DE LA PERSO--
NA HUMANA, O BIEN UNA RETRIBUCIÓN QUE ASEGURE AL TRABAJADOR Y A SU FAMILIA ---
UNA EXISTENCIA DECOROSA." (10)

POR SU PARTE EN LA LEY DE NUESTRA MATERIA TAMBIÉN ENCONTRAMOS UNA--
DEFINICIÓN AL RESPECTO, EN EL ARTÍCULO 82, DEFINIÉNDOLO COMO: "LA RETRIBUCIÓN
QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO" EL PAGO DEL SALARIO--
ES UNA DE LAS MÚLTIPLES OBLIGACIONES QUE TIENE EL PATRÓN PARA CON SUS TRABAJA-
DORES, SIENDO DE PRIMORDIAL IMPORTANCIA, ESTABLECIÉNDOLO ASÍ LA FRACCIÓN II --
DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY LABORAL.

LA DOCTRINA Y EL DERECHO POSITIVO MEXICANO, HAN DENOMINADO AL SA--
LARIO COMO SUELDO, JORNAL, REMUNERACIÓN, ETC., CONCEPTUÁNDOLO NUESTRA LEY COMO
SALARIO.

(10) IBIDEM. PÁGINA 297.

DE ACUERDO A LA DEFINICIÓN QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO ANTERIORMENTE SEÑALADO, ENCONTRAMOS QUE SE CARACTERIZA POR SER UNA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR, PERO ¿QUÉ SUCEDE SI ES UNA TERCERA PERSONA LA QUE PAGA ESA RETRIBUCIÓN?, LO QUE SUCEDE ES QUE ENTONCES SE CONSIDERA COMO " PROPINAS ", QUE TAMBIÉN FORMAN PARTE DEL SALARIO, AÚN CUANDO NO LO PAGUE EL PATRÓN, ASÍ LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 346 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL QUE INDICA: " LAS PROPINAS SON PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES..."

¿COMO DEBE SER ESTA RETRIBUCIÓN?, LA LEY TAMBIÉN CONTEMPLA ESTE ASPECTO AL ENCUADRAR EN EL ARTÍCULO 101 QUE: " EL SALARIO EN EFECTIVO DEBERÁ PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL."

COMO PUEDE OBSERVARSE LA RETRIBUCIÓN EN EFECTIVO, ES UNA CANTIDAD DETERMINADA DE MONEDAS DE CURSO LEGAL QUE SE LE PAGA AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO; LA RETRIBUCIÓN EN ESPECIE CONSISTE EN TODOS LOS SERVICIOS Y BIENES DISTINTOS DEL DINERO QUE SE LE OTORGAN AL TRABAJADOR TAMBIÉN POR SU TRABAJO, POR SU PARTE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY, AL REFERIRSE A ESTE PRECEPTO, EXPLICA: "...LA PARTE DEL SALARIO QUE DEBE PAGARSE EN EFECTIVO QUE ES LA PARTE PRINCIPAL DEL MISMO, NO PODRÁ PAGARSE NUNCA EN MERCANCÍA...", " LAS PRESTACIONES EN ESPECIE COMO ALIMENTOS, VESTIDOS, ETC., DEBEN DE SER DE TAL NATURALEZA QUE NO VIOLAN LA PROHIBICIÓN QUE SE ACABA DE MENCIONAR."

ASÍ ENCONTRAMOS QUE LAS ESPECIES MÁS FRECUENTES CON QUE SE RETRIBUYE EL SALARIO SON: ALOJAMIENTO, ALIMENTACIÓN, HABITACIÓN, ETC, ESTO ES CLA-

RO EJEMPLO CUANDO CONTRATAMOS AL SERVICIO DOMÉSTICO, INCLUYENDOSE EN EL PAGO DE SUS SALARIOS ESTAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE.

PARA EL MAESTRO MUÑOZ RAMÓN, LAS PROPINAS NO INTEGRAN EL SALARIO POR NO SER PAGADAS POR EL PATRÓN, SINO QUE SON UN ELEMENTO O FACTOR QUE SIRVE DE BASE PARA EL CÁLCULO Y PAGO DE LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES PROPIENEROS.(11) NOSOTROS CONSIDERAMOS QUE ESTE ASPECTO, DEBERÁ FORMAR PARTE DEL SALARIO, POR QUE EN LA PRÁCTICA LA MAYORÍA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, RECLAMAN EN SUS DEMANDAS, UN SIN FIN DE PRESTACIONES A LOS PATRONES TOMANDO COMO BASE PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LAS MISMAS, EL SALARIO INTEGRADO, EN EL QUE SE INCLUYEN PROPINAS, COMIDAS, VIÁTICOS ETC., Y ASÍ LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, SI NO SE PRUEBA LO CONTRARIO CONDENA A LOS PATRONES A PAGAR A SUS TRABAJADORES LAS PRESTACIONES RECLAMADAS Y CUANTIFICADAS A LA BASE DE SALARIO INTEGRADO.

PARA REAFIRMAR ESTE CONCEPTO, EL ARTÍCULO 84 DE NUESTRO ORDENAMIENTO LEGAL INDICA: " EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACIÓN PRIMAS COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO."

(11) C.F.R. MUÑOZ RAMÓN ROBERTO. OB. CIT. PÁGINAS 149 Y 150.

TAMBIÉN EXISTE OTRO CONCEPTO DE SALARIO QUE ES EL MÍNIMO, DEFINIÉNDOLO LA LEY EN EL ARTÍCULO 90 PRIMER Y SEGUNDO PÁRRAFOS COMO: "... LA CANTIDAD MENOS QUE DEBERÁ RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO.

EL SALARIO MÍNIMO DEBERÁ SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS..."

PARA MARIO DE LA CUEVA RESULTA SENCILLO APRECIAR EN SU DEFINICIÓN ESTE CONCEPTO, SOSTENIENDO QUE: " ES RETRIBUCIÓN MENOR QUE DEBE PAGARSE A LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y A LOS PROFESIONISTAS, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES." (12). LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIJARÁN POR UNA COMISIÓN NACIONAL, INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, COMO DE LOS PATRONES Y GOBIERNO, ASÍ LO ESTABLECE LA LEY EN EL ARTÍCULO 94, ESTA COMISIÓN TIENE SU FUNDAMENTO LEGAL EN EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN VI CONSTITUCIONAL. QUE ESTABLECE: " LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN DISFRUTAR LOS TRABAJADORES, SERÁN GENERALES O PROFESIONALES, LOS PRIMEROS REGISTRARÁN EN LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS QUE SE DETERMINEN; LOS SEGUNDOS SE APLICARÁN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES..."

DE LO ANTERIORMENTE SEÑALADO PODEMOS DEDUCIR QUE EL SALARIO MÍNIMO

(12) DE LA CUEVA, MARIO. " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO ", TOMO I, 8A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA S.A., MÉXICO, 1982, PÁGINA 314.

PROFESIONAL, ES LA RETRIBUCIÓN MENOR QUE DEBE RECIBIR EL TRABAJADOR A CAMBIO - DEL DESEMPEÑO DE UN TRABAJO CALIFICADO.

POR LO QUE RESPECTA A LA FORMA DE UN PAGO DEL SALARIO, ÉSTE PUEDE- SER POR TIEMPO O A DESTAJO DISTINGUIENDO UNA DE LA OTRA DE LA SIGUIENTE MANERA, EN LA PRIMERA SE COMPUTA POR ESPACIOS DE TIEMPO DETERMINADO, ES DECIR, POR NÚ- MERO DE HORAS LABORADAS, EN LA SEGUNDA, POR PIEZA O MEDIDA REALIZADA EN LA QUE SE PREMIA EL ESFUERZO DEL TRABAJADOR, AUMENTANDO LA PRODUCCIÓN CONSIDERANDO EL PATRÓN, OTROS ASPECTOS COMO INSENTIVOS, PREMIOS, ETC., POR UNA MAYOR DEDICA- - CIÓN A SU TRABAJO, EXISTIENDO TAMBIÉN LA COMISIÓN EN LA QUE EL EMPLEADO RECIBE DETERMINADO PORCENTAJE SOBRE VENTAS REALIZADAS, ÉSTA PUEDE AGREGARSE A UN SALA RIO BASE, O SER ÚNICAMENTE LA RETRIBUCIÓN QUE RECIBA EL TRABAJADOR.

DEBEMOS TOMAR EN CUENTA QUE LA CORTE HA SEÑALADO QUE: "CUANDO UN - TRABAJADOR NO PRESTA SUS SERVICIOS PARA TODA LA JORNADA LEGAL RESPECTIVA, SINO SIMPLEMENTE POR UNA CUÁNTAS HORAS DE ELLA, DEBE ESTIMARSE CORRECTO EL PACTO -- POR EL CUAL HAYA CONVENIDO EN QUE NO SE LE PAGUE EL SALARIO TOTAL CORRESPON- -- DIENTE A LA JORNADA LEGAL, SINO EL PROPORCIONAL A LAS HORAS EFECTIVAS DE TRABA JO REALIZADO", (13)

POR LO QUE TOCA A LA DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, EL ARTÍCULO- 35 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA QUE PODRÁN SER POR TIEMPO DETERMINADO- O INDETERMINADO Y A FALTA DE ESTIPULACIÓN EXPRESA, LA RELACIÓN SERÁ POR TIEMPO INDETERMINADO. DEDUCIMOS QUE PUEDEN SER:

A).- PARA OBRA DETERMINADA.

(13) JURISPRUDENCIA 224 (QUINTA ÉPOCA), PAGINA 209, VOLÚMEN , 4A. SALA, -- QUINTA PARTE, APÉNDICE 1917-1975.

B).- POR TIEMPO DETERMINADO Y,

C).- POR TIEMPO INDETERMINADO.

A).- PARA OBRA DETERMINADA:

CUANDO EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO SE ESTIPULA QUE SERÁ POR OBRA- DETERMINADA, SE ENTIENDE QUE CUANDO TERMINE LA TEMPORALIDAD DEL OBJETO, UNA VEZ REALIZADO EL TRABAJO, SE PRODUCE AUTOMÁTICAMENTE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN, SIN QUE IMPLIQUE DESPIDO INJUSTO, O QUE EL PATRÓN INCURRA EN RESPONSABILIDAD, - TODA VEZ QUE HA CONCLUIDO EL OBJETO DE LA RELACIÓN LABORAL.

EN EL CASO DE ESTE TIPO DE RELACIÓN DE TRABAJO POR OBRA DETERMI- NADA EL ARTÍCULO 36 ESTABLECE QUE: "ÉL SEÑALAMIENTO DE UNA OBRA DETERMINADA -- PUEDE ÚNICAMENTE ESTIPULARSE CUANDO LO EXIJA SU NATURALEZA". DE LO ANTERIOR -- PODEMOS OBSERVAR, QUE SON EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR LOS QUE PUDIEREN ESTIPULAR EL TIEMPO EN EL CUAL SE VA A REALIZAR EL OBJETO MATERIA DEL CONTRATO Y PARA EL CASO DE QUE EL TÉRMINO SEÑALADO HAYA TRANSCURRIDO Y LA MATERIA DEL CONTRATO -- SUBSISTA, SIN QUE SE TERMINE EL TRABAJO, ÉSTE SE PRORROGARÁ POR TODO EL TIEM-- PO QUE SEA NECESARIO, HASTA EN TANTO NO SE CONCLUYA CON EL OBJETO DEL CONTRATO, Y POR CONSIGUIENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, TAMBIÉN SE ENTIENDE PRORROGADA, YA- QUE ASÍ LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY LABORAL, QUE A LA LETRA DICE: - " SI VENCIDO EL TÉRMINO QUE SE HUBIERE FIJADO, SUBSISTE LA MATERIA DEL TRABA-- JO, LA RELACIÓN QUEDARÁ PRORROGADA POR TODO EL TIEMPO QUE PERDURE DICHA - - - CIRCUNSTANCIA".

PARA EL PROFESOR JOSÉ DÁVALOS, LA RELACIÓN DE TRABAJO POR OBRA DE- TERMINADA, "ES AQUELLA QUE ATIENDE A LA TEMPORALIDAD DEL OBJETO DE LA RELACIÓN-

LABORAL Y NO SE ENTENDERÁ COMO DESPIDO CUANDO UNA EMPRESA DEJE DE OCUPAR AL TRABAJADOR Y TAMPOCO INCURRIRÁ EN RESPONSABILIDAD." (14), COMO POR EJEMPLO LAS EMPRESAS QUE ÚNICAMENTE EN ÉPOCA NAVIDEÑA, CONTRATA A VENDEDORES PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO EN GRANDES ALMACENES ESTIPULANDO QUE SOLAMENTE SERÁ EN ESA ÉPOCA.

B) POR TIEMPO DETERMINADO.

A DIFERENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, EL ARTÍCULO 37 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MENCIONA CUALES SON LOS CASOS EN LOS QUE SE PUEDE SEÑALAR EL TIEMPO DETERMINADO ÚNICAMENTE EN LOS SIGUIENTES:

I. CUANDO LO EXIJA LA NATURALEZA DEL TRABAJO QUE SE VA A PRESTAR; ES DECIR, EN ESTE PRIMER PUNTO LAS PARTES TANTO TRABAJADOR COMO PATRÓN SEÑALARÁN EL PLAZO, COMO POR EJEMPLO, LA MÁQUILA DE DOS MIL BANDERAS SERÁ ENTREGADA EN UN PLAZO NO MAYOR DE QUINCE DÍAS.

II. CUANDO TENGA POR OBJETO SUSTITUIR TEMPORALMENTE A OTRO TRABAJADOR, EN ESTE CASO PODEMOS DECIR QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO O CONTRATO ESTÁ SUJETO A QUE EL TRABAJADOR SUSTITUIDO REGRESE A SU TRABAJO.

III. EN LOS DEMÁS CASOS PREVISTOS POR LA LEY.

PARA EL CASO DE QUE EN UN CONTRATO DE TRABAJO SE ESPECIFIQUE QUE ES POR TIEMPO DETERMINADO YA QUE SU NATURALEZA ASÍ LO PERMITE, SE DEBE SEÑALAR

(14) DAVALOS, José. OB. CIT., PÁGINA 118.

EXPRESAMENTE LA CAUSA QUE DIÓ ORIGEN A SU CONTRATACIÓN, A FIN DE QUE SE JUSTIFIQUE LA TERMINACIÓN DE DICHO CONTRATO, AL LLEGAR LA FECHA ESTIPULADA, Y EN SU CASO, AL PREVALECER LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN, EL CONTRATO DEBE SER COMO YA DIJIMOS PRORROGADO POR SUBSISTIR LA MATERIA DE TRABAJO.

C).- POR TIEMPO INDETERMINADO.

EN ESTA CLASE DE RELACIÓN DE TRABAJO, ES NECESARIO APLICAR A CONTRARIO SENSU, LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 37, Y EN ESPECIAL LO REFERENTE A LA FRACCIÓN I, TODA VEZ QUE CUANDO LA PROPIA NATURALEZA DEL OBJETO DEL CONTRATO NO PERMITE QUE SE ESTABLEZCA EL TIEMPO QUE SE NECESITA PARA SU EJECUCIÓN, ÉSTE NO PODRÁ QUEDAR SUPEDITADO A NINGUNA CONDICIÓN, EN TAL VIRTUD EL TIEMPO PARA CONSEGUIR EL FIN DESEADO SERÁ INDETERMINADO.

EL ARTÍCULO 38 DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPONE: "LAS RELACIONES DE TRABAJO PARA LA EXPLOTACIÓN DE MINAS QUE CAREZCAN DE MINERALES COSTEABLES O PARA LA RESTAURACIÓN DE MINAS ABANDONADAS O PARALIZADAS PUEDEN SER POR TIEMPO U OBRA DETERMINADO O PARA LA INVERSIÓN DE CAPITAL DETERMINADO"; CONSTITUYE ESTE PRECEPTO UNA EXCEPCIÓN A LA REGLA, YA QUE EL LEGISLADOR ADOPTÓ ESTA ALTERNATIVA, POR SER DIFÍCIL CALCULAR EL TIEMPO EN QUE SE ACABARÁ LA MINA, EN LA CUAL LA RELACIÓN DE TRABAJO SE TERMINARÁ CUANDO SE HAYA AGOTADO EL CAPITAL INVERTIDO, O SEA CUANDO YA NO HAYA DINERO DESTINADO PARA ESE OBJETO.

CABE SEÑALAR QUE CUANDO SE CELEBRA UN CONTRATO DE TRABAJO, EN EL QUE FORZOSAMENTE VA IMPLÍCITA UNA RELACIÓN DE TRABAJO, Y NO SE INDICA O SE HACE LA MANIFESTACIÓN EXPRESA DE QUE ES POR TIEMPO DETERMINADO, POR ESE SOLO HECHO Y DEFECTO EN EL CONTRATO, SERÁ CONSIDERADO AUTOMÁTICAMENTE POR TIEMPO -

INDETERMINADO, SEGÚN LO DISPONE EL ARTÍCULO 35 DE NUESTRA LEY.

LAS RELACIONES DE TRABAJO EXPRESAN UN ESTADO DE ÓRDEN JURÍDICO, --
ENTRE QUIÉN TRABAJA Y QUIÉN APROVECHA EL PRODUCTO DEL TRABAJO.

ESTA RELACIÓN SE TRADUCE EN UNA ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA FORZOSA--
MENTE EL HOMBRE, PERO NO TODAS LAS ACTIVIDADES QUE ÉSTE REALIZA SON DE NATURA--
LEZA JURÍDICA, COMO SON LOS DEPORTES, ACTIVIDADES CIENTÍFICAS, LA PRÁCTICA DE--
ALGÚN ARTE, PERO CUANDO SE TORNAN EN OBLIGACIÓN, SE CONVIERTEN EN JURÍDICAS,--
ES AQUÍ DONDE ENTRA EL DERECHO LABORAL REGULANDO LAS RELACIONES.

DE LO ANTERIOR PODEMOS CONCLUÍR QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO ---
APARECEN COMO UNA RELACIÓN DE PERSONA A PERSONA DETERMINADA POR UNA JORNADA --
JURÍDICA EN MÉRITO DE LA CUAL UNA DE ELLAS OBTIENE EL BENEFICIO DE LO QUE LA--
OTRA ESTÁ OBLIGADA, ES DECIR LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA NECESARIAMENTE EN--
TRE UN TRABAJADOR Y UN PATRÓN, ENCONTRÁNDOSE REGULADA POR LA LEY Y EN LA QUE--
EL PATRÓN OBTIENE UN BENEFICIO QUE ES EL TRABAJO, LA PRESTACIÓN DE UN SERVI---
CIO, SUBORDINADO, A CAMBIO DE UN SALARIO.

ÉSTAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN TERMINAR PARA AMBAS PARTES.NO--
OBSTANTE LA RUPTURA DE DICHA RELACIÓN, SUBSISTEN NEXOS JURÍDICOS ENTRE TRABA--
JADOR Y PATRÓN RECIBIENDO ALGUNA INDEMNIZACIÓN, EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTI---
GÜEDAD, LA EXPEDIÓN DE CONSTANCIA RELATIVA A LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL --
TRABAJADOR EN LOS CASOS DE JUBILACIÓN, ETC.

4. DEFINICION DE CONTRATO DE TRABAJO

PASAREMOS AL ESTUDIO DE LO QUE ES EL CONTRATO DE TRABAJO, LA DEFINICIÓN DE ÉSTE LA ENCONTRAMOS EN EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE NOS INDICA: "AQUEL QUE POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO".

ALGUNOS TRATADISTAS SOSTIENEN QUE LA FUENTE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DE LO CUAL NO PODEMOS ESTAR DE ACUERDO, YA QUE DE LA PROPIA LECTURA DE NUESTRO ARTÍCULO, CONFORME A ESA DISPOSICIÓN LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO, SÓLO DA ORIGEN A "LA OBLIGACIÓN DE PRESTAR A OTRO UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO", PERO LA RELACIÓN DE TRABAJO NO SOLO ES ESA OBLIGACIÓN, SINO EL VÍNCULO ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR, EN VIRTUD DEL CUAL SE GENERAN DERECHOS Y OBLIGACIONES LITERALMENTE QUE PUEDEN SER: DEBER DE PRESTAR EL TRABAJO, DERECHO A UNA JORNADA LEGAL, DERECHO A RECIBIR EL SALARIO, DERECHO A CAPACITARSE Y ADIESTRARSE, DEBER RECÍPROCO DE LEALTAD, ETC., EN LA EXPRESIÓN "OBLIGACIÓN DE PRESTAR A OTRO UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO", QUE SE GENERA POR LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO, NO EXISTEN AQUELLOS DERECHOS Y DEBERES.

PARA DEJAR CLARO ESTO, SUPONGAMOS QUE SE CELEBRA UN CONTRATO DE TRABAJO PARA INICIARSE QUINCE DÍAS DESPUÉS DE LA FECHA DE CELEBRACIÓN, TRANSCURRIDO EL TÉRMINO, EL TRABAJADOR NO SE PRESENTA, ¿QUÉ SUCEDE?, QUE NO SE DIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO PERO SÍ UN CONTRATO, EN EL QUE SOLAMENTE SE GENERÓ LA

OBLIGACIÓN DE PRESTAR UN TRABAJO, PERO NO SURGIERON NI DERECHOS NI OBLIGACIONES, ES DECIR, QUE NO ES SUFICIENTE QUE SE CELEBRE EL CONTRATO, DEBERÁ INICIARSE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN SÍ, PARA QUE SE GENEREN DERECHOS Y OBLIGACIONES DE AMBAS PARTES.

ES IMPORTANTE SEÑALAR, QUE SEGÚN LA DOCTRINA, EL CONTRATO ES ANALIZADO COMO UN CONVENIO MEDIANTE EL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PONER EN ACTIVIDAD A DISPOSICIÓN DE OTRA, BAJO CUYA DEPENDENCIA SE COLOCA, A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN.

DE LO ANTERIOR PODEMOS DEDUCIR QUE LA SUBORDINACIÓN SE PONE DE MANIFIESTO COMO ELEMENTO CALIFICADOR DEL CONTRATO.

EL CONTRATO DE TRABAJO ES CONSENSUAL, YA QUE ES PERFECCIONADO CON EL MERO ACUERDO DE VOLUNTADES; LAS PRESTACIONES DE ÉSTOS, ES DECIR DEL PATRÓN Y TRABAJADOR, SON RECÍPROCOS, SIENDO CONSIDERADO DE EJECUCIÓN INMEDIATA Y CONTINUADA, TENIENDO EL CARÁCTER DE PRINCIPAL, EXISTIENDO POR SÍ SOLO.

EL OBJETO MATERIA DEL CONTRATO ES LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO FÍSICO O INTELLECTUAL A CAMBIO DE UN SALARIO, ESTO NOS HACE ENTENDER COMO OBJETO LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN SÍ.

LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO, SON CONSENTIMIENTO, OBJETO-POSIBLE; ANALIZAREMOS EL CONSENTIMIENTO, MANIFESTANDO QUE ES EL LIBRE ACUERDO DE VOLUNTADES QUE DEBE SER EXPRESADO POR AMBOS CONTRATANTES, Y NO SÓLO POR AQUÉL QUE SE OBLIGA, CON EL QUE SE DEMUESTRA LA ACEPTACIÓN DEL CONTRATO. ESTE ACUERDO PUEDE SER EXPRESO O TÁCITO, AQUÉL QUE RESULTE DE HECHOS O ACTOS QUE PRESUPONEN O BIEN AUTORICEN A PRESUMIRLO, SALVO QUE LA LEY EXIJA UNA MANIFES-

TACIÓN EXPRESA DE VOLUNTAD.

POR LO QUE SE REFIERE AL OBJETO POSIBLE, ÉSTE PUEDE SER DIRECTO -- O INDIRECTO. EN EL DIRECTO PODEMOS CLASIFICAR DENTRO DE ÉSTOS AL TRABAJADOR, -- EN EL QUE SU OBLIGACIÓN ESTRIBA EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS EN FORMA PERSONALÍSIMA Y SUBORDINADA, Y AL PATRÓN, EN EL QUE SU OBJETO CONSISTE EN PAGAR - LA REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE AL TRABAJADOR, CONOCIDO COMO SALARIO; EN LOS-- OBJETOS INDIRECTOS, EL PRIMERO CONSISTE EN LA PRESTACIÓN EFECTIVA DEL SERVICIO Y EL SEGUNDO EN EL PAGO DEL SALARIO.

A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL, ASÍ LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 56 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL INDICAR "LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN NINGÚN-- CASO PODRÁN SER INFERIORES A LAS FIJADAS EN ESTA LEY, Y DEBERÁN SER PROPORCIONADOS A LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS IGUALES PARA TRABAJOS IGUALES..."

SI EN UN CONTRATO DE TRABAJO SE LLEGASE A OMITIR EL OBJETO DEL MISMO, ES DECIR QUE NO SE ESTABLEZCA EN QUE VA A CONSISTIR EL TRABAJO, EN ESE -- CASO, EL OBJETO DEBERÁ SER ACORDE A SUS FUERZAS Y APTITUDES Y EL SALARIO - --- QUE RECIBA EL TRABAJADOR, SERÁ EL MÍNIMO PROFESIONAL, SEGÚN EL CASO.

LOS PRESUPUESTO DE VALIDEZ EN UN CONTRATO DE TRABAJO, Y QUE SURTAN TODOS LOS EFECTOS PARA EL QUE FUE CREADO SON LOS SIGUIENTES:

- A). CAPACIDAD
- B). AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO
- C). LICITUD EN EL OBJETO
- D). LA FORMA.

A). LA CAPACIDAD CONSISTE EN LA APTITUD DE LOS SUJETOS DE SER TITULARES DE DERECHOS Y OBLIGACIONES Y DE PODER EJERCITARLOS Y CUMPLIRLOS RESPECTI

VAMENTE POR SÍ MISMOS.

A) LOS MENORES DE EDAD POR NO SER SUJETOS DE DERECHOS Y OBLIGACIONES NO PUEDEN SER PARTE DE UN CONTRATO, ASÍ LO ESTABLECE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PROHIBIENDO LA UTILIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS Y MAYORES DE EDAD, PERO MENORES DE DIECISEIS AÑOS, QUE NO HAYAN TERMINADO SU EDUCACIÓN OBLIGATORIA, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN QUE APRUEBE LA AUTORIDAD, Y EN ESTOS CASOS DEBE INTERVENIR EL INSPECTOR DE TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, O LA AUTORIDAD POLÍTICA, DEBIENDO EXISTIR COMPATIBILIDAD ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL TRABAJO.

LOS MAYORES DE CATORCE Y MENORES DE DIECISEIS NECESITAN AUTORIZACIÓN DE SUS PADRES O TUTORES, RECIBIENDO SU PAGO DE SALARIOS CORRESPONDIENTES Y EJERCITAR LAS ACCIONES QUE LES CORRESPONDAN (ARTÍCULOS 22 Y 23).

B), PARA QUE NO SE INVALIDE UN CONTRATO DE TRABAJO DEBE CARECER DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO. ESTE VICIO ESTÁ CONTEMPLADO POR LA LEY Y ES DOLO.

EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL LO DEFINE EN SU ARTÍCULO 1815, "SE ENTIENDE POR DOLO EN LOS CONTRATOS CUALQUIER SUGESTIÓN O ARTIFICIO QUE SE EMPLEE PARA INDUCIR A ERROR O MANTENER EN ÉL A ALGUNO DE LOS CONTRATANTES..."

EL ARTÍCULO 47 FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVEE: - ESTE CASO AL FACULTAR AL PATRÓN PARA DAR POR RESCINDIDO SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA ÉL, UN CONTRATO DE TRABAJO, CUANDO ES ENGAÑADO CON RESPECTO A LAS FACULTADES O APTITUDES DEL TRABAJADOR, YA SEA POR EL PROPIO TRABAJADOR O POR EL SINDICATO QUE LO PROPUSO, SANCIONANDO EL CONTRATO CON LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y NO ASÍ CON LA NULIDAD DEL CONTRATO.

TAMBIÉN EL TRABAJADOR PUEDE SER ENGAÑADO POR EL PATRÓN AL PROPO--
 NERLE EL TRABAJO CON RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL MISMO EN TÉRMINOS NO --
 PROPIOS, ESTO TAMBIÉN LO PREVEE LA LEY EN SU ARTÍCULO 51 FRACCIÓN I, SANCIO--
 NANDO DE IGUAL FORMA CON LA RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR,-
 Y NO DEJANDO NULO EL CONTRATO.

C), LA CONDUCTA Y EL OBJETO DEL CONTRATO, DEBEN SER LÍCITOS, ESTO--
 QUIERE DECIR, QUE NO DEBE SER CONTRARIO A LO QUE DISPONE LA LEY O EL ÓRDEN --
 PÚBLICO; ASÍ, SI APLICAMOS A CONTRARIO SENSU LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 5º DE--
 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PODEMOS ENCONTRAR LAS CAUSAS FUNDAMENTALES DE - --
 ÍLICITUD EN EL OBJETO MENCIONAREMOS ALGUNAS FRACIONES QUE DEBEN SER APLICA--
 DAS AL CONTRARIO PARA ENCONTRAR LA ILICITUD EN EL OBJETO:

"IV. HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO PARA LOS MENORES DE DIECI--
 SEIS AÑOS.

VII. UN PLAZO MAYOR DE UNA SEMANA PARA EL PAGO DE LOS SALARIOS A--
 LOS OBREROS;

XIII. RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR DE CAULQUIERA DE LOS DERE--
 CHOS O PRERROGATIVAS, CONSIGNADAS EN LAS NORMAS DE TRABAJO",

EXISTEN OTROS ARTÍCULOS EN LA LEY COMO SON EL 133 Y EL 135 EN LOS--
 QUE SE CONTEMPLAN OTROS CASOS DE ÍLICITUD EN EL OBJETO, EN LOS QUE SE SEÑALAN--
 LAS PROHIBICIONES TANTO DE TRABAJADORES COMO DE PATRONES.

D), LA FORMA DEL CONTRATO, ES LA MANERA DE COMO DEBEN QUEDAR ESTI--
 PULADAS LAS CONDICIONES DEL TRABAJO, HACIÉNDOSE CONSTAR POR ESCRITO SEGÚN LO--
 DISPONE EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY, CON DOS EJEMPLARES POR LO MENOS PARA CADA --

UNA DE LAS PARTES, Y CUANDO NO EXISTAN CONTRATOS COLECTIVOS APLICABLES.

LA FALTA DE ESTE REQUISITO, NO INVALIDA EL CONTRATO, YA QUE LA --- MAYORÍA DE LOS CASOS LOS TRABAJADORES ALEGAN UN CONTRATO VERBAL, PUDIENDO -- ACUDIR ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES A DEDUCIR SUS DERECHOS APLICANDO LAS -- NORMAS DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS PRESTADOS, LOS PATRONES A -- SU VEZ DEBEN RESPETAR ESOS DERECHOS Y CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES, IMPUTÁNDO SE EN ESTE CASO AL PATRÓN LA AUSENCIA DE ESTA FORMALIDAD. (ARTÍCULO 26).

POR LO TANTO SIEMPRE QUE SE ELABORE UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, ES MENESTER QUE SE HAGA POR ESCRITO, HACIENDO CONSTAR LO SIGUIENTE:

1.- NOMBRE, NACIONALIDAD, EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL Y DOMICILIO DE LOS CONTRATANTES.

2.- EL SERVICIO O SERVICIOS QUE SE HAN DE PRESTAR LOS QUE SE DETERMINARÁN CON LA MAYOR PRECISIÓN POSIBLE.

3.- LA DURACIÓN DEL CONTRATO O BIEN LA EXPRESIÓN DE TIEMPO INDEFINIDO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADOS.

4.- LA DURACIÓN DE LA JORNADA.

5.- LA FORMA Y MONTO DEL SALARIO, ASÍ COMO EL DÍA QUE SE REALIZARÁ SU PAGO.

6.- EL LUGAR O LUGARES EN QUE TENGA QUE PRESTARSE EL SERVICIO.

ASÍ PODRÍAMOS SEGUIR ENUNCIANDO MÁS REQUISITOS, INCLUIR EN EL --- CONTRATO, TANTAS CLÁUSULAS COMO MEDIDAS DE PROTECCIÓN MARQUE LA LEY, PUES ÉSTA DEBE SER OBSERVADA DE MANERA RIGUROSA EN LAS ESTIPULACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PUDIENDO AMBAS PARTES MODIFICARLO, SIEMPRE Y CUANDO SEA-

CON EL FÍN DE MEJORAR LOS DERECHOS CONCEDIDOS AL TRABAJADOR EN LA PROPIA LEY, INTERVINIENDO ES ESTO EL NUEVO ACUERDO DE VOLUNTADES.

EL PROPÓSITO DE LA LEGISLACIÓN, ES ESTABLECER LAS CONDICIONES LABORALES PARA QUE SE DÉ ESA VOLUNTAD ENTRE LAS PARTES.

5. SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

LAS RELACIONES DE TRABAJO, TAMBIÉN PUEDEN SUSPENDERSE POR ALGUNAS DE LAS CAUSAS QUE MÁS ADELANTE ENUNCIAMOS, ÉSTA PUEDE SER ABSOLUTA Y RELATIVA; LA PRIMERA CONSISTE EN QUE AMBAS PARTES DEJAN DE CUMPLIR SUS PRINCIPALES OBLIGACIONES CONTRACTUALES, NO HAY RELACIÓN DE TAREAS, NI PAGO DE RETRIBUCIÓN ALGUNA, AÚN CUANDO LOS EFECTOS SECUNDARIOS SE MANTENGAN, LA SEGUNDA SE DA, CUANDO LA SUSPENSIÓN ES SOLAMENTE CON RESPECTO A UNO DE LOS CONTRATANTES DEBIENDO EL OTRO CUMPLIR CON LO ESTIPULADO.

LO CARACTERÍSTICO DE LA SUSPENSIÓN ES QUE AFECTA A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES FUNDAMENTALES DERIVADOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO PERO MANTIENE VIVA A ÉSTA, TRAYENDO COMO CONSECUENCIA QUE SIGAN SURTIENDO DETERMINADAS NORMAS SECUNDARIAS.

LA REALIDAD ES QUE LA SUSPENSIÓN FAVORECE A LA CLASE TRABAJADORA YA QUE MANTIENE VIVA LA RELACIÓN LABORAL SIN QUE SE PRODUZCAN SUS CONSECUENCIAS NATURALES, SOBREVIVIENDO TAMBIÉN EN SU PERJUICIO, COMO LO PREVEE EL ARTÍCULO 42 FRACCIÓN VIII, QUE AUTORIZA AL PATRÓN A SUSPENDER AL TRABAJADOR POR

CAUSAS IMPUTABLES A ÉSTE, CUANDO POR LA OMISIÓN DE PRESENTAR CIERTO TIPO DE -- DOCUMENTOS QUE SON INDISPENSABLES PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO Y NO LOS --- PRESENTA, EL PATRÓN PODRÁ SUSPENDERLO, ÉSTOS DOCUMENTOS SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO SON ABSOLUTAMENTE NECESARIOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LOS CA-- SOS DE CHOFERES, LICENCIAS PARA CONDUCIR, EN LOS AGENTES VIAJEROS, PASAPORTES, ETC.

LA LEY MENCIONA EN FORMA SEPARADA LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DE-- LAS RELACIONES DE TRABAJO AL DISPONER EN EL ARTÍCULO 42 QUE A LA LETRA DICE:

I.- LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR.

II.- LA INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR UN ACCIDENTE O ENFER-- MEDAD QUE NO CONSTITUYA UN RIEZGO DE TRABAJO.

III.- LA PRISIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR SEGUIDA DE SENTENCIA -- ABSOLUTORIA, 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 AQUÉL.

IV.- EL ARRESTO DEL 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, COMISIONES NA-- CIONAL O REGIONALES DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTI-- CIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES EN LAS EMPRESAS Y OTROS SEME--

JANTES: Y

VII. LA FALTA DE LOS DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES Y REGLAMEN--
TOS, NECESARIOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, CUANDO SEA IMPUTABLE AL TRA--
BAJADOR.

EN LA PRIMERA FRACCIÓN SE TRATA DE PROTEGER LA SALUD DE LOS DEMÁS--
TRABAJADORES QUE LABORAN EN UNA EMPRESA, Y EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A CUBRIR
SALARIOS A ESTE TRABAJADOR, DEBIENDO RECIBIR SUBSIDIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-
EL TRABAJADOR PONDRÁ EN CONOCIMIENTO DE SU PATRÓN DE LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA--
TAN PRONTO SE HAGA SABEDOR DE LA MISMA, TRATÁNDOSE DE UNA SUSPENSIÓN ABSOLUTA.

EN LA SEGUNDA FRACCIÓN TAMBIÉN SE TRATA DE UNA SUSPENSIÓN ABSOLUTA
YA QUE CUANDO UN TRABAJADOR SUFRE UNA ENFERMEDAD GENERAL QUE LO INCAPACITA PA--
RA TRABAJAR SE GENERA UNA CAUSA TÍPICA DE SUSPENSIÓN DE TRABAJO, TAMPOCO AQUÍ--
EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE PAGARLE SU SALARIO, YA QUE LA SEGURIDAD SOCIAL -
LO HARÁ, PERO SÓLO HASTA EL CUARTO DÍA DE INCAPACIDAD DEBIENDO PRESENTAR EL --
TRABAJADOR CERTIFICADO MÉDICO DE QUE SE ENCUENTRA RESTABLECIDO EN LA MISMA FE--
CHA QUE VUELVA A SU TRABAJO, DE NO SER ASÍ SE ENTENDERÁ QUE INCURRIÓ EN FALTAS
INJUSTIFICADAS AL NO PRESENTAR SU INCAPACIDAD CORRESPONDIENTE PUDIENDO PROVO--
CAR UNA RESCISIÓN, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

EN LA FRACCIÓN TERCERA, AL SER SUSPENDIDO EL TRABAJADOR POR LA ----
PRISIÓN PREVENTIVA SEGUIDA DE UNA SENTENCIA, LA RELACIÓN DE TRABAJO QUEDA SUS--
PENDIDA AUTOMÁTICAMENTE, SI LA SENTENCIA ES DEFINITIVA Y ELLO LE IMPIDA CUM---
PLIR CON LA RELACIÓN DE TRABAJO, EL PATRÓN PODRÁ RESCINDIR SIN RESPONSABILIDAD
PARA ÉL SEGÚN LO DISPONE EL ARTÍCULO 47 FRACCIÓN XIV DE NUESTRA LEY. AL - - -

ALCANZAR LA LIBERTAD, EL TRABAJADOR, SE REANUDARÁ LA RELACIÓN DE TRABAJO, SI ÉSTE ES SOMETIDO A PROCESO O SI SE ENCUENTRA CON LIBERTAD PROVISIONAL, EL PATRÓN NO PODRÁ SUSPENDERLO, POR ENCONTRARSE EN PROCESO A MENOS QUE DICHO PROCESO SEA SEGUIDO POR ACTOS CONTRA EL PATRÓN, TENIENDO EL CARÁCTER DELICTIVO QUE PUDIERA CONSTITUIR MOTIVO DE DESPIDO.

SI EL TRABAJADOR ENCONTRÁNDOSE EN LIBERTAD PROVISIONAL LA PIERDE POR UNA SENTENCIA DEFINITIVA, EL PATRÓN PODRÁ RESCINDIR LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉSTE.

EN LA FRACCIÓN IV EL ARRESTO CUANDO ES APLICADO POR UNA MEDIDA ADMINISTRATIVA O BIEN UNA SANCIÓN JUDICIAL, POR FALTAS MENORES (DESACATO A UNA ÓRDEN DE AUTORIDAD), EN ESTE CASO TAMBIÉN CONSTITUYE UN MOTIVO DE SUSPENSIÓN ABSOLUTA, POR NO ESTAR OBLIGADO EL PATRÓN A PAGAR LOS SALARIOS.

EN LA FRACCIÓN V EL CUMPLIMIENTO DE SERVICIOS Y EL DESEMPEÑO DE CARGOS CONSTITUCIONALES, COMO LO MENCIONA EL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL EL CUAL DETERMINA, QUE SON OBLIGATORIOS LOS SERVICIOS DE LAS ARMAS, LOS CARGOS CONCEJILES Y LOS DE ELECCIÓN POPULAR. EL CUMPLIMIENTO DE ÉSTOS SERVICIOS IMPIDE A LOS TRABAJADORES LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES LABORALES, SIENDO PREVISTO POR LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 42, SUSPENDIENDO LA RELACIÓN DE TRABAJO DURANTE EL TIEMPO QUE SEA NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE DICHAS FUNCIONES, TRATÁNDOSE EN ESTE CASO TAMBIÉN DE SUSPENSIÓN ABSOLUTA,

"LA FALTA DE DOCUMENTOS QUE EXIJAN LAS LEYES, REGLAMENTOS, PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, CUANDO SEAN IMPUTABLES AL TRABAJADOR COMO SON: LICENCIAS, PASAPORTES, ETC., PODRÁN HACERLO SIN PERDIDA DE SU SALARIO", YA QUE

EL ARTÍCULO 43 FRACCIÓN IV INDICA QUE ÉSTA SUSPENSIÓN SERÁ MÁXIMA DE DOS MESES.

POR ANALOGÍA PODRÍA APLICARSE LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA QUE SE OBLIGA AL PATRÓN A DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LOS MOTIVOS Y CAUSAS DE RESCISIÓN, YA QUE EN MATERIA DE SUSPENSIÓN NO EXISTE UNA DISPOSICIÓN EXPRESA PARA NOTIFICAR LA MISMA.

EN LA PRÁCTICA, SÍ DEBERÍA EXISTIR PARA EL PATRÓN UNA OBLIGACIÓN EXPRESA DE NOTIFICAR AL TRABAJADOR LA CAUSA Y LA TEMPORALIDAD DE LA SUSPENSIÓN YA QUE LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR, ANTE UNA SUSPENSIÓN COMUNICADA EN FORMA VERBAL, PUEDE APROVECHARSE PARA IMPUTAR FALTAS INJUSTIFICADAS AL TRABAJO O DESPIDO INJUSTIFICADO.

EN RELACIÓN A LA DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN EL ARTÍCULO 43 DE LA LEY NOS INDICA CUÁL ES LA DURACIÓN EN RELACIÓN CON LAS FRACCIONES MENCIONADAS ANTERIORMENTE AL HABLAR DE LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 42; EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD CONTAGIOSA O DE INCAPACIDAD, ÉSTA SURTIRÁ EFECTOS A PARTIR DE QUE EL PATRÓN TENGA CONOCIMIENTO DE LA ENFERMEDAD O LA INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO.

EN LOS CASOS DE PRISIÓN PREVENTIVA O DE ARRESTO DEL TRABAJADOR, LA SUSPENSIÓN SE INICIARÁ DESDE EL MOMENTO EN QUE EL TRABAJADOR ACREDITE ESTAR DETENIDO A DISPOSICIÓN DE LA AUTORIDAD YA SEA ADMINISTRATIVA O JUDICIAL, QUE CON

CLUYE CUANDO SE DICTE LA SENTENCIA Y QUE LA MISMA CAUSE EJECUTORIA O TERMINE EL ARRESTO,

CUANDO SE TRATE DEL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS, O DE PRESTACIÓN ANTE LOS ORGANISMOS ESTATALES, SE INICIARÁ EN LA FECHA EN QUE DEBAN PRESTARSE LOS SERVICIOS O DESEMPEÑARSE LOS CARGOS HASTA POR UN PERÍODO DE SEIS AÑOS.

LA SUSPENSIÓN PARA RECABAR DOCUMENTOS, PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO NO PODRÁ EXCEDER DE DOS MESES.

PARA DAR POR TERMINADO ESTE PUNTO, HABLAREMOS DE LA TERMINACIÓN DE LA SUSPENSIÓN, Y PARA ESTE EFECTO EL ARTÍCULO 45 DE NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NOS DICE:

EL TRABAJADOR DEBERÁ REGRESAR A SU TRABAJO:

I.- EN LOS CASOS DE LAS FRACCIONES I, II, IV Y VII DEL ARTÍCULO 42 AL DÍA SIGUIENTE DE LA FECHA EN QUE TERMINE LA CAUSA DE LA SUSPENSIÓN; Y

II.- EN LOS CASOS DE LAS FRACCIONES III, V Y VI DEL ARTÍCULO 42, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES A LA TERMINACIÓN DE LA CAUSA DE LA SUSPENSIÓN.

6. TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

COMO PROPÓSITO DE QUE NO EXISTA RUPTURA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, ENCONTRAMOS EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, QUE SE TRADUCE EN EL DESEO DE HACER PERMANENTE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO COMO FUENTE SUB

SISTENTE TANTO DE LOS TRABAJADORES COMO DE SUS FAMILIARES.

ESTE PRINCIPIO TIENE UNA DOBLE FUNCIÓN, POR UN LADO LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO Y POR OTRO LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN SU EMPLEO, Y QUE AMBOS CONJUGADOS OFREZCAN AL TRABAJADOR UNA SEGURIDAD PARA SU PORVENIR, Y EN ESTE SENTIDO ESTE PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, COINCIDE CON OTROS PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO COMO EL DE JUSTICIA SOCIAL, LA PROTECCIÓN Y LA CONTINUIDAD. PARA MARIO DE LA CUEVA ESTE PRINCIPIO LO DEFINE COMO " EL DERECHO A PERMANECER EN EL TRABAJO EN TANTO SUBSISTA SU MATERIA Y A PERCIBIR LOS BENEFICIOS CONSECUENTES." (15)

NESTOR DE BUEN, DICE QUE: " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEBE ENTENDERSE COMO EL DERECHO A CONSERVARLO, NO NECESARIAMENTE EN FORMA INDEFINIDA, SINO POR EL TIEMPO EN QUE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LO EXIJA; SI ÉSTA ES INDEFINIDA NO SE PODRÁ SEPARAR AL TRABAJADOR, SALVO QUE EXISTA CAUSAS PARA ELLO. SI ES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO MIENTRAS SUBSISTA LA MATERIA DE TRABAJO, EL TRABAJADOR PODRÁ CONTINUAR LABORANDO, EN OTRAS PALABRAS PUEDE EXPRESARSE LA MISMA IDEA SEÑALANDO QUE EL PATRÓN POR REGLA GENERAL, NO PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL CAPRICHOSAMENTE. EN TODO CASO LA RELACIÓN LABORAL HABRÁ DE SUBSISTIR HASTA SU TERMINACIÓN NATURAL."(16)

ESTE PRINCIPIO DE ESTABILIDAD APARECE COMO UN MECANISMO CONSTITUÍDO PARA FRENAR DE ALGUNA MANERA LA RUPTURA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EN SU CASO EL DESPIDO:

(15)DE LA CUEVA, MARIO, OB. CIT., PÁGINA 220.

(16)DE BUEN, LOZANO NÉSTOR, "DERECHO DEL TRABAJO", 7A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO, 1989, PÁGINA 547.

ASÍ ENCONTRAMOS QUE SE DISTINGUE ENTRE ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA, LA PRIMERA ES AQUÉLLA EN LA QUE AL PATRÓN SE LE NIEGA DISOLVER UNA RELACIÓN DE TRABAJO EN FORMA UNILATERAL, POR SU PROPIA VOLUNTAD, PERMITIÉNDOSELE ÚNICAMENTE EN CASOS PREVISTOS POR LA LEY, Y DEBERÁN PROBARSE ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, EN CASO DE INCOFORMIDAD DEL TRABAJADOR; LA SEGUNDA ES AQUÉLLA EN LA QUE SE AUTORIZA AL PATRÓN DISOLVER MEDIANTE UN ACTO UNILATERAL DE VOLUNTAD, LA RELACIÓN LABORAL, PAGANDO LA INDEMNIZACIÓN CORRESPONDIENTE.

POR CONSIGUIENTE ENCONTRAMOS QUE EXISTEN EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA FRACCIÓN XXII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL AL DISPONER:

"LA LEY DETERMINARÁ LOS CASOS EN QUE EL PATRÓN PODRÁ SER EXIMIDO DE LAS OBLIGACIONES DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN".

POR LO QUE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE CONTEMPLAN LAS EXCEPCIONES A ESTE PRINCIPIO EN SUS ARTÍCULOS 49 Y 50 QUE A LA LETRA DÍCEN:

"ARTÍCULO 49.- EL PATRÓN QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES QUE SE DETERMINAN EN EL ARTÍCULO 50, EN LOS CASOS SIGUIENTES:

I.- CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES QUE TENGAN UNA ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO;

II.- SI COMPROBEA ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE QUE EL TRABAJADOR, POR RAZÓN DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA O POR LAS CARACTERÍSTICAS DE -

SUS LABORES, ESTÁ EN CONTACTO DIRECTO Y PERMANENTE CON ÉL Y LA JUNTA ESTIMA -- TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO, QUE NO ES POSIBLE EL DESARROLLO NORMAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

III.- EN LOS CASOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA,

IV.- EN EL SERVICIO DOMÉSTICO; Y

V.- CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES EVENTUALES,

"ARTÍCULO 50.- LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO -- ANTERIOR CONSISTIRÁN:

I.- SI LA RELACIÓN DE TRABAJO FUERE POR TIEMPO DETERMINADO MENOR -- DE UN AÑO, EN UNA CANTIDAD IGUAL AL IMPORTE DE LOS SALARIOS DE LA MITAD DEL -- TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS; SI EXCEDIERA DE UN AÑO, EN UNA CANTIDAD -- IGUAL AL IMPORTE DE LOS SALARIOS DE SEIS MESES, POR EL PRIMER AÑO Y DE VEINTE -- DÍAS POR CADA UNO DE LOS AÑOS SIGUIENTES EN QUE HUBIERE PRESTADO SUS SERVI- -- CIOS;

II.- SI LA RELACIÓN DE TRABAJO FUERE POR TIEMPO INDETERMINADO, LA -- INDEMNIZACIÓN CONSISTIRÁ EN VEINTE DÍAS DE SALARIO POR CADA UNO DE LOS AÑOS -- DE SERVICIOS PRESTADOS; Y

III.- ADEMÁS DE LAS INDEMNIZACIONES A QUE SE REFIEREN LAS FRACCIO- -- NES ANTERIORES, EN EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO Y EN EL DE LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE SE PAGUEN LAS INDEMNIZACIONES",

EN RESÚMEN, LA CONCLUSIÓN DE ESTE PRINCIPIO, ES QUE LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SU EMPLEO REPRESENTA UN DERECHO INHERENTE, QUE LE PERMI- -- TE TENER GARANTIZADA SU PERMANENCIA Y DURACIÓN EN EL TRABAJO, QUE CONSERVARÁ --

SIN QUE EL PATRÓN PUEDA A SU LIBRE ARBITRIO DISOLVER SIN UNA CAUSA JUSTA O ALGUNA CAUSA EXTERNA QUE IMPIDA SU CONTINUACIÓN, SURGIENDO ESTE PRINCIPIO COMO RESPUESTA DE LA NECESIDAD DEL TRABAJADOR DE SENTIRSE QUE NO SERÁ DESPLAZADO DE SU EMPLEO POR VOLUNTAD DEL PATRÓN.

LA TERMINACIÓN ES UNA FORMA DE CONCLUIR CON LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL ARTÍCULO 53 ENCONTRAMOS CUALES SON LAS CAUSAS DE ESTA TERMINACIÓN QUE SON LAS SIGUIENTES:

FRACCIÓN I.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.

LA RELACIÓN DE TRABAJO PUEDE TERMINAR POR MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES, Y QUE EN LA PRÁCTICA ES BASTANTE COMÚN CUANDO LAS PARTES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CELEBRAN CONVENIO DANDO POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO, DE ESTA FORMA. LA TERMINACIÓN SE PRODUCE POR VÍA DE LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR NORMALMENTE, COMO LO MANIFIESTA RAMÍREZ FONSECA. (17)

SIN EMBARGO COMO OTRA MEDIDA DE PROTECCIÓN, LA LEY LABORAL EN SU ARTÍCULO 33 PLANTEA LA NULIDAD DE CUALQUIER RENUNCIA QUE LOS TRABAJADORES HAGAN DE LOS SALARIOS DEVENGADOS, DE LAS INDEMNIZACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES QUE DERIVEN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS, INDEPENDIEMENTE DE CUALQUIERA QUE SEA LA FORMA O DENOMIANCIÓN QUE SE LES DÉ, Y EN SU SEGUNDO PÁRRAFO ESTABLECE QUE "TODO CONVENIO O LIQUIDACIÓN PARA SER VÁLIDO DEBERÁ HACERSE POR ESCRITO Y CONTENER UNA RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE LO MOTIVEN Y DE LOS --

(17) RAMÍREZ, FONSECA FRANCISCO. "SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO". 3A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA S.A. DE C.V., MÉXICO, 1986, PÁGINA 47.

DERECHOS COMPRENDIDOS EN ÉL. SERÁ RATIFICADO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LA QUE LOS APROBARÁ SIEMPRE QUE NO CONTENGAN RENUNCIA DE DERECHOS".

LA CORTE HA REITERADO QUE PARA EVITAR UNA RESPONSABILIDAD A CARGO DEL TRABAJADOR, QUE PUDIERA TRAER COMO CONSECUENCIA LA PÉRDIDA DE ALGUNOS DERECHOS, ES NECESARIO QUE EL PATRÓN PRESTE SU CONSENTIMIENTO A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN. EL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL INDICA QUE: EL CONTRATO DE TRABAJO SÓLO OBLIGARÁ A PRESTAR EL SERVICIO CONVENIDO POR EL TIEMPO QUE FIJE LA LEY, SIN PODER EXCEDER DE UN AÑO EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR..." Y AGREGA DESPUÉS QUE: "LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE DICHO CONTRATO POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJADOR, SÓLO OBLIGARÁ A ÉSTE A LA CORRESPONDIENTE RESPONSABILIDAD CIVIL, SIN QUE EN NINGÚN CASO PUEDA HACERSE COACCIÓN SOBRE SU PERSONA". (18)

EN ÉSTE ORDEN DE IDEAS Y ANTE LA IMPOSIBILIDAD DEL PATRÓN DE OBLIGAR AL TRABAJADOR, A QUE CONTINÚE TRABAJANDO, LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ESTÁ EN MANOS DEL TRABAJADOR, YA SEA ACEPTADO O RECHAZADO POR EL PATRÓN.

II.- LA MUERTE DEL TRABAJADOR: EN ESTE CASO EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO AL PAGO DE LO DEBIDO Y A CUBRIR LAS INDEMNIZACIONES QUE CORRESPONDAN. ÉSTO LO REGULA EL ARTÍCULO 501 DE NUESTRA LEY, AL INDICAR CUÁLES SON LAS PERSONAS QUE TIENEN DERECHOS A RECIBIR ESA INDEMNIZACIÓN PREVIA DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS.

A).- LA VIUDA O EL VIUDO QUE HUBIESE DEPENDIDO ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR Y QUE TENGA UNA INCAPACIDAD DE 50% O MÁS, Y LOS HIJOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS Y LOS MAYORES DE ESTA EDAD SI TIENEN UNA INCAPACIDAD DE 50% O

(18) IBIDEM. PÁGINA 48.

MAS:

B).- LOS ASCENDIENTES CONCURRIRÁN CON LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, A MENOS QUE SE PRUEBE QUE NO DEPENDÍAN ECONÓMICAMENTE -- DEL TRABAJADOR;

C).- A FALTA DEL CÓNYUGE SUPÉRSTITE, CONCURRIRÁ CON LAS PERSONAS - SEÑALADAS EN LOS DOS INCISOS ANTERIORES, LA PERSONA CON QUIEN EL TRABAJADOR - VIVIÓ COMO SI FUERA SU CÓNYUGE DURANTE LOS CINCO AÑOS QUE PRECEDIERON INMEDIATAMENTE A SU MUERTE, O CON LA QUE TUVO HIJOS, SIEMPRE QUE AMBOS HUBIERAN PERMANECIDO LIBRES DE MATRIMONIO DURANTE EL CONCUBINATO.

D).- A FALTA DE CÓNYUGE SUPÉRSTITE, HIJOS Y ASCENDIENTES, LAS PERSONAS QUE DEPENDÍAN ECONOMICAMENTE DEL TRABAJADOR CONCURRIRÁN CON LA PERSONA - QUE REUNA LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, EN LA PROPORCIÓN - EN QUE CADA UNA DEPENDÍA DE ÉL;

E).- A FALTA DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

RESULTA MUY PELIGROSO PARA EL PATRÓN PAGAR EXTRAJUDICIALMENTE A -- PRESUNTOS BENEFICIARIOS, YA QUE SI SE PRESENTAN OTROS CON MEJOR DERECHO, TEN-- DRÁ QUE PAGAR NUEVAMENTE.

III.- TÉRMINACIÓN DE OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO:

EN TODAS LAS EMPRESAS EXISTEN ACTIVIDADES QUE SON PERMANENTES Y -- OTRAS QUE SON TEMPORALES; EN EL PRIMER SUPUESTO LOS CONTRATOS DEBEN CELEBRAR-- SE POR TIEMPO INDETERMINADO, Y EN EL SEGUNDO POR TIEMPO DETERMINADO U OBRA DE-- TERMINADA.

AHORA BIEN, SI EL CONTRATO EXISTE Y ES VÁLIDO, TERMINA SIN NINGUNA

RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN A LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O AL VENCIMIENTO -- DEL TÉRMINO.

IV.- LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL:

EN ESTE CASO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL, NO DEBE DE TENER POR ORIGEN UN RIESGO DE TRABAJO, PERO EN ESTE CASO SEA O NO PRODUCIDO POR UN RIESGO DE TRABAJO, LA INCAPACIDAD PROVOCA LA TERMINACIÓN DE ESTA RELACIÓN, YA QUE EL TRABAJADOR NO PUEDE POR RAZONES -- OBVIAS DAR CUMPLIMIENTO AL CONTRATO DE TRABAJO, REFIRIÉNDONOS A UNA INCAPACIDAD PERMANENTE.

ESTA INCAPACIDAD PUEDE DEPENDER DE VARIAS EVENTUALIDADES, YA QUE -- AL PRESENTARSE ÉSTA, PUEDE SER PERMANENTE PARCIAL O PERMANENTE TOTAL, EN LA -- PRIMERA ES FACTIBLE QUE NO TERMINE LA RELACIÓN, PORQUE SÓLO SE PRODUCE LA DISMINUCIÓN DE LAS FACULTADES PARA TRABAJAR, PUDIENDO HACERLO EL TRABAJADOR EN -- OTRO PUESTO QUE IMPLIQUE QUE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑE, NO SEAN DE LA IMPORTANCIA O GRADO DE DIFICULTAD DE LA LABOR QUE VENÍA DESEMPEÑANDO, ESTANDO OBLIGADO EL PATRÓN A PROPORCIONÁRSELO DENTRO DEL TÉRMINO DEL AÑO SIGUIENTE A LA -- FECHA EN QUE SE DETERMINÓ TAL INCAPACIDAD, EN LA SEGUNDA REFIRIÉNDONOS A LA -- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, EN ESTA SI SE EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL, PORQUE LAS FACULTADES DE UNA PERSONA PARA REALIZAR EL TRABAJO ENCOMENDADO DISMINUYEN TOTALMENTE EN ESTE CASO TIENE DERECHO A RECIBIR OTRAS PRESTACIONES INDEMNIZATORIAS.

LAS ALTERNATIVAS QUE TIENE EL TRABAJADOR PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO, SON: EL RELATIVO VOLUNTARIO Y LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN, QUE MÁS ADELANTE APUNTAREMOS Y QUE SERÁN --

MOTIVO DE OTRO TEMA; ÚNICAMENTE MANIFESTAREMOS QUE EL RETIRO VOLUNTARIO A QUE HACEMOS MENCIÓN CONSISTE PROPIAMENTE EN QUE EL TRABAJADOR DECIDE YA NO SEGUIR PRESTANDO EL SERVICIO Y POR TAL MOTIVO RENUNCIA AL MISMO, SIEMPRE Y CUANDO NO CONTRAVENGA LAS DISPOSICIONES DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY LABORAL, EL QUE DISPONE QUE TODO CONVENIO POR EL CUAL SE PRETENDA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL NO CONTENDRÁ NINGUNA RENUNCIA A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, COMO ANTERIORMENTE SE HA SEÑALADO.

V. LOS CASOS A LOS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 434 QUE INDICA:

" SON CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

I. LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA INMEDIATA Y DIRECTA LA TERMINACIÓN DE LOS TRABAJOS.

II. LA INCOSTEABILIDAD NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN.

III. EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA.

IV. LOS CASOS DEL ARTÍCULO 38; Y

V. EL CONCURSO A LA QUIEBRA LEGALMENTE DECLARADO, SI LA AUTORIDAD COMPETENTE O LOS ACREEDORES RESUELVEN EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA O LA REDUCCIÓN DEFINITIVA DE LOS TRABAJOS.

7. RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

ESTA FIGURA JURÍDICA, ES UNA FORMA MÁS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES

CIONES DE TRABAJO, ENTENDIÉNDOSE QUE TIENE LUGAR CUANDO ALGUNA DE LAS PARTES INCUMPLE CON SUS OBLIGACIONES, ES DECIR, SE DA LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, EN FORMA EXTRAORDINARIA.

AHORA BIEN, EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEFINE: " EL TRABAJADOR O EL PATRÓN PODRÁN RESCINDIR EN CUALQUIER TIEMPO LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA JUSTIFICADA, SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD."

ESTE PRECEPTO ESTABLECE QUE TANTO EL PATRÓN COMO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRAN EN UN MISMO PLANO, YA QUE SI ALGUNA DE LAS PARTES DECIDE TERMINAR LA RELACIÓN EN FORMA JUSTIFICADA LO PODRÁN HACER EN CUALQUIER TIEMPO SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.

EN LA PRÁCTICA LA MAYORÍA DE LAS VECES ES EL PATRÓN QUIÉN RESCINDE AL TRABAJADOR POR CAUSA JUSTIFICADA, AL APLICAR CUALQUIERA DE LAS CAUSALES QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y QUE EN NUESTRA SOCIEDAD ALGUNAS DE ÉSTAS SON MUY COMUNES, POR EJEMPLO, INCURRIR EN FALTAS INJUSTIFICADAS, FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ, PRESENTARSE A LABORAR EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, ETC., SIENDO LOS TRABAJADORES, LOS QUE APORTAN ARMAS SUFICIENTES A LOS PATRONES, PARA QUE OPERE EN SU CONTRA LA RESCISIÓN. MARIO DE LA CUEVA AL SER CITADO POR RAMÍREZ FONSECA DICE: "LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO PUEDE REALIZARSE EN DOS FORMAS DISTINTAS: EL PRIMER SISTEMA CONSISTE EN SUBORDINAR LA RESCISIÓN ANTE PREVIA DECLARACIÓN JUDICIAL, EN ESTE CASO EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN DEBEN EJERCITAR ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE LA ACCIÓN DE RESCISIÓN ALEGANDO LA CAUSA QUE JUSTIFICA, POR LO QUE DURANTE LA TRAMITACIÓN SUBSISTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, Y CONSECUENTEMENTE LAS RESPECTIVAS OBLIGACIONES, ES DECIR, PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y PAGO DE

SALARIOS. EL SEGUNDO SISTEMA TRADICIONALMENTE PRACTICADO EN EL DERECHO ALEMÁN, PERMITE AL PATRÓN SEPARAR INMEDIATAMENTE AL TRABAJADOR Y A ÉSTE SEPARARSE CUANDO EL MOTIVO RESCISORIO SEA IMPUTABLE AL PATRÓN.”(19)

EL EFECTO DE RESCINDIR LA RELACIÓN DE TRABAJO ES QUE EL CONTRATO DEJA DE EXISTIR, CESAN SUS EFECTOS Y DESAPARECE LA OBLIGACIÓN DE AMBAS PARTES; TAMBIÉN PUEDE CONTEMPLARSE COMO EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE SE DAN AL CELEBRAR UN CONTRATO, YA SEA DEL PATRÓN, YA DEL TRABAJADOR, DICHO INCUMPLIMIENTO DA LUGAR A LA RESCISIÓN.

SI EL INCUMPLIMIENTO ES POR PARTE DEL TRABAJADOR, SIENDO SU PRINCIPAL OBLIGACIÓN LA DE PRESTAR EL SERVICIO, TIENE COMO CONSECUENCIA LÓGICA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, YA QUE POR ESE SÓLO HECHO, DEJANDO DE PRESENTARSE POR MÁS DE TRES DÍAS EN EL TRANSCURSO DE TREINTA DÍAS, DA LUGAR A ELLA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, SIEMPRE Y CUANDO NO JUSTIFIQUE SUS FALTAS; TAMBIÉN LA DESOBEDIENCIA SIN CAUSA JUSTA, SIEMPRE QUE LA ORDEN SEA EN RELACIÓN AL SERVICIO QUE PRESTE, SI NO CUMPLE CON EL TRABAJO CONTRATADO AÚN CUANDO NO RECIBA ORDEN DEL PATRÓN, TODOS ESTOS SUPUESTOS LOS CONTEMPLA COMO YA DIJIMOS EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU FRACCIONES X, XI Y XV.(20)

EXISTIENDO OTRAS CAUSALES EN DICHO PRECEPTO LEGAL QUE EN SU OPORTUNIDAD ANALIZAREMOS CON DETENIMIENTO, AL TOCAR ESTE MISMO PUNTO EN OTRO DIVER-

(19) RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. "EL DESPIDO", 9A. EDICIÓN, EDITORIAL "PAC", MÉXICO, 1989, PÁGINA 49.

(20) C.F.R. CASTORENA, J. JESÚS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO", EDITORIAL "ALE", MÉXICO, 1984, PÁGINA 99.

SO CAPÍTULO, ASÍ SOLAMENTE APUNTAREMOS QUE EL TRABAJADOR EN ALGUNAS OCASIONES DA LUGAR CON SU CONDUCTA A QUE SE LE RESCINDA SU CONTRATO.

EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE HACER DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR POR ESCRITO LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU CAUSA, PARA NO DEJARLO EN ESTADO DE INDEFENSIÓN CUANDO NO ESTÉ CONFORME CON ÉSTA, PUDIENDO ACUDIR A LOS TRIBUNALES DE TRABAJO A EJERCITAR LAS ACCIONES QUE LA LEY LE OTORGA. (21)

EL PATRÓN TAMBIÉN PUEDE INCURRIR EN ALGUNAS FALTAS QUE CONTEMPLA LA LEY, Y ENTONCES ES EL TRABAJADOR QUIÉN RESCINDE SU RELACIÓN DE TRABAJO O CONTRATO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN; ÉSTAS PUEDEN SER: LA FALTA DE PAGO DE SALARIOS QUE ESTÁ OBLIGADO A PAGAR AL TRABAJADOR, A CAMBIO DE SUS SERVICIOS, SI ÉSTE REDUCE EL SALARIO, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, SI DEJA DE CUBRIR PARTE DEL SALARIOS, SI LO PAGA EN LAS FECHAS O LUGARES NO CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS O EN SITIO ALGUNO DE LOS PROHIBIDOS POR LA LEY.

OTRO ASPECTO IMPORTANTE PARA QUE OPERE LA RESCISIÓN EN CONTRA DEL PATRÓN, ES CUANDO ÉSTE, NO ACATA LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SEGURIDAD, DEJA DE ACONDICIONAR EL LUGAR DE TRABAJO, O LAS PRESCRIPCIONES SOBRE HIGIENE; EXISTIENDO PELIGRO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR O SU FAMILIA, OTRO HECHO SERÍA QUE MALICIOSAMENTE CAUSE PERJUICIOS A LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, PRODUCIENDO RESULTADOS LECIVOS AL TRABAJADOR, AL UTILIZAR LAS MISMAS, TODOS ESTOS --

(21) C.F.R. IBIDEM, PÁGINA 100.

SUPUESTOS LOS CONTEMPLA EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SUS DIVERSAS FRACCIONES: EL ARTÍCULO 52 NOS INDICA QUE EL TRABAJADOR, PODRÁ SEPARARSE DE SU TRABAJO DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE DÉ CUALQUIERA DE LAS CAUSALES MENCIONADAS EN EL ARTÍCULO ANTERIOR.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. ROMA

2. EDAD MEDIA

3. NUEVA ESPAÑA

4. MÉXICO SIGLO XIX

5. MÉXICO SIGLO XX

5.1. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

5.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

5.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

EN ESTE SEGUNDO CAPÍTULO, CONTEMPLAREMOS LAS RELACIONES DE TRABAJO, DESDE SUS ANTECEDENTES, HASTA NUESTROS DÍAS, REALIZANDO UNA BREVE SEMBLANZA, -- PARTIENDO DE LA ÉPOCA ROMANA, PASANDO POR LA EDAD MEDIA, NUEVA ESPAÑA, MÉXICO -- TANTO EN EL SIGLO XIX, COMO EN EL XX, ÉPOCAS, EN LAS QUE ANALIZAREMOS NUESTRA -- LEGISLACIÓN, AL CREARSE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL --- TRABAJO.

I. R O M A

LA ECONOMÍA DE ROMA, A DIFERENCIA DE OTROS PAÍSES DEL MUNDO ANTI-- GUO, ADQUIERE PROPORCIONES INUSITADAS; SIENDO SU CAPITAL UNA CIUDAD DIFERENTE-- DE LAS ANTIGUAS; ES EN ROMA DONDE SUCEDEN LOS ACONTECIMIENTO MAS IMPORTANTES -- DE TODA LA HISTORIA, LA FUSIÓN PRIMERO DE PATRICIOS Y PLEBEYOS, DESPUÉS DE RO-- MANOS Y EXTRANJEROS Y POR ÚLTIMO DE HOMBRES LIBRES Y ESCLAVOS: LA ESTRUCTURA DE SU POBLACIÓN, SIGUIÓ SIENDO LA DE LA ÉPOCA ANTIGUA, CON LA FORMULA DE LA IN-- DUSTRIA FAMILAR, QUE SIGUIÓ SIENDO LA BASE DE LA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS ECO-- NÓMICOS, SIENDO EN ROMA, CON ESA MANERA DE PRODUCIR Y CONSUMIR QUE SU ECONOMÍA SE TORNA EN AUTONOMÍA; LAS PUGNAS SOCIALES EN ESA ÉPOCA EN QUE PATRICIOS Y PLE-- BEYOS, SIENDO DE UNA MISMA RAZA, TIENEN POR OBJETO LA IGUALDAD CIVIL, POLÍTICA-- Y RELIGIOSA.

SIENDO LA CUNA DE LOS PADRES DEL DERECHO DEL TRABAJO, VAYAMOS UNA - VEZ MAS AL ATRIO DEL FORO ROMANO, A APRENDER DE ÉSTOS LAS PRIMERAS IDEAS SOBRE-- TRABAJO. LA SOCIEDAD ROMANA NO OBSTANTE QUE SIEMPRE TUVO UN SENTIDO DE RESPETO

A LA PERSONA DEL HOMBRE, REDUJO A LA CONDICIÓN DE SIMPLE COSA A SUS SEMEJANTES, CONDENÁNDOLOS AL MARTIRIO Y A LA IGNOMINIA DE LA ESCLAVITUD; EL TRABAJADOR ERA ESCLAVO, Y EL ESCLAVO NO ERA HOMBRE, SIMPLEMENTE SE CONVERTÍA EN UN OBJETO PROPIEDAD DE LOS HOMBRES LIBRES, DÁNDOLE ESTA CATEGORÍA EL ESTADO Y LOS MISMOS CIUDADANOS, SIENDO UN OBJETO SE LE TOMÓ COMO TAL Y ERA CUALQUIER COSA DE LA QUE PODÍAN DISPONER; ES POR ESO QUE EL TRABAJADOR SOMETIDO A LA ESCLAVITUD, NO RECIBIÓ EL TÍTULO DE CIUDADANO, PERMANECIENDO AL MÁRGEN DE LA VIDA,
(22)

EXISTÍAN COLEGIOS DE ARTESANOS EN ROMA, NO ERAN ENTIDADES PROFESIONALES; LOS COLEGIOS ERAN ORGANIZACIONES MAS BIEN DE FONDO RELIGIOSO, QUE NO TUVIERON INFLUENCIA EN LA VIDA DE LA REPÚBLICA; EN ESA ÉPOCA DE LA ESCLAVITUD NO PUDO SURGIR LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO, PORQUE IMPLICABA UNA CONTRADICCIÓN, YA QUE LOS TRABAJADORES QUE ERAN ESCLAVOS, NO PODÍAN SER TITULARES DE DERECHOS, IMPORTANDO ÚNICAMENTE EL DERECHO CIVIL QUE REGULABA LA COMPRA-VENTA Y ARRENDAMIENTO DE ESCLAVOS Y DEMÁS BESTIAS DE CARGA Y DE TRABAJO, CUANDO FUE EN AUMENTO LA POBLACIÓN, NO SE DIERON ABASTO LOS ESCLAVOS YA QUE EL NÚMERO DE ÉSTOS NO AUMENTÓ, LOS HOMBRES LIBRES SE DIERON EN ARRENDAMIENTO, A FIN DE QUE LOS ARRENDATARIOS PUDIERAN USAR SU ENERGÍA DE TRABAJO.

SE EMPEZÓ EN FORMA NO MUY VAGA, A REGULARSE EL TRABAJO A TRAVÉS DE

(22) C.F.R. MOZART RUSOMANO, VÍCTOR, ET.AL, "EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR", - 6A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO 1982, TI. PÁGINA 12.

UNA FIGURA DENOMINADA "LOCATIO CONDUCTIO OPERARIUM". SE TRATABA DE UN CONVENIO POR EL CUAL EL HOMBRE LIBRE SE COMPROMETÍA A PRESTAR SUS SERVICIOS A OTRO DURANTE UN DETERMINADO TIEMPO Y MEDIANTE EL PAGO DE UNA REMUNERACIÓN; FUE DIFERENTE ESE CONVENIO AL DE LA "LOCATIO CONDUCTIO REI" (ARRENDAMIENTO DE COSAS, ANIMALES O ESCLAVOS) Y DE LA "LOCATIO CONDUCTIO OPERIS" QUE ERA MÁS BIEN UN CONTRATO POR EL CUAL UNA PERSONA ENCARGABA A OTRA LA EJECUCIÓN DE UN TRABAJO, QUE ÉSTA REALIZABA A TRAVÉS DEL PERSONAL A SU SERVICIO, BAJO SU DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD, MEDIANTE EL PAGO DE UNA CANTIDAD DETERMINADA.

LA REGLAMENTACIÓN DE "LA LOCACION" DE SERVICIOS DENTRO DEL SISTEMA DEL DERECHO CIVIL, NO PUEDE ESTIMARSE SUFICIENTE PARA AFIRMAR LA EXISTENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO, NI MUCHO MENOS QUE SE ENCONTRARAN REGULADAS LAS RELACIONES DE TRABAJO, NO OBSTANTE LA EXISTENCIA DE ÉSTOS.

EN ESTA ÉPOCA ROMANA, ES IMPORTANTE OBSERVAR QUE NO OBSTANTE QUE EN ELLA SE DIERON ALGUNAS BASES PARA REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO, SOLAMENTE SE QUEDÓ EN ESO, EN SIMPLES IDEAS AISLADAS, AÚN CUANDO EXISTÍAN LAS LOCACIONES, NADIE CONTINUÓ CON LA TAREA DE REGULAR ESAS RELACIONES.

A MAYOR ABUNDAMIENTO LA CATEGORÍA QUE DABAN A LOS HOMBRES CONVIRTIÉNDOLOS EN ESCLAVOS, NO DABA PAUTA PARA QUE SE GENERARAN DERECHOS DE ÉSTOS, SINO LA REALIDAD ERA SÓLAMENTE LOS ESCLAVOS DEBÍAN SABER OBEDECER Y EL SEÑOR SE DEDICABA ÚNICAMENTE A MANDAR, ES POR ESO QUE EN ÉSTA ÉPOCA POCO IMPORTÓ REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE MÁS ADELANTE SE DIERON AL CRECER LA POBLACIÓN Y YA NO SER SUFICIENTES LOS ESCLAVOS, A CONSECUENCIA DE ÉSTE FENÓMENO SOCIAL, EL HOMBRE LIBRE SE ARRENDÓ Y ES AQUÍ DONDE SE COMENZARON

ESE TIPO DE RELACIONES QUE SE DABAN CON MUY POCAS REGLAS Y CASI AL LIBRE ARBITRIO DE LO QUE PUEDA TIPIFICARSE COMO LA FIGURA DEL PATRÓN.

2. E D A D M E D I A

ESTA ÉPOCA MARCA EL MAS EXTRAÑO DE LOS ACONTECIMIENTOS SOCIALES, - LA CAÍDA DE ROMA, EN PODER DE LOS BÁRBAROS. EL MUNDO UNIFICADO POR EL ESTADO ROMANO, SE DISPERSA Y TODOS TRATAN DE FORMAR SU MUNDO APARTE; LOS TIPOS DE --- ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN DURANTE EL MEDIEVO, SON: LA AGRÍCOLA Y LA PRO--- DUCCIÓN MANUFACTURERA.

LA POBLACIÓN SE MULTIPLICA, SE ROMPE EL AISLAMIENTO, POR PARTE DE LOS RELIGIOSOS, EDUCANDO A LA NIÑEZ; LOS FEUDOS PEQUEÑOS DESAPARECEN POR LA ACCIÓN GUERRERA DE LOS GRANDES, APARECEN CENTROS DE POBLACIÓN NUMEROSA, QUE PUGNAN POR SU LIBERTAD PARA GOBERNARSE, OBTENIÉNDOLA POR LA REBELIÓN O POR PACTO CON EL SEÑOR O CON EL REY, Y ES POR LA ACCIÓN DE ÉSTAS FUERZAS Y DE ÉSTOS HECHOS, QUE SE VUELVE A LA VIDA DE LA CIUDAD, Y PRODUCIENDO UNICAMENTE LO QUE SE CONSUME.

RESPECTO A LA POBLACIÓN, ÉSTA SE DIVIDÍA EN TRES CLASES SOCIALES,- LA RELIGIOSA, FORMANDÓSE CON LA FUSIÓN DE LA POBLACIÓN LAICA Y CON ÉSTA LA DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO, (PODER CIVIL) QUE COMPRENDE UN PEQUEÑO EJÉRCITO -- PARA SU DEFENSA Y LA POBLACIÓN ACTIVA. DE LA ECONOMÍA DEL MEDIEVO, PODEMOS DECIR QUE DEBÍA PRODUCIRSE LO QUE SE NECESITABA Y CONSUMIRSE LO QUE SE PRODUCÍA, ESTO ERA RESULTADO DE LAS GRANDES DISTANCIAS QUE EXISTÍAN ENTRE LAS POBLACIONES, FALTANDO LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN,- ÉSTA ECONOMÍA FUE CONSIDERADA DE -- INTERÉS PÚBLICO, LOS PRODUCTORES QUE GENERALMENTE ERAN LOS COMERCIANTES FUERON

ORGANIZADOS POR LA LEY, PARA REALIZAR ESA FINALIDAD, CREANDO ASÍ LA CORPORACIÓN QUE FUE PUEÉS, LA ASOCIACIÓN DE LOS PRODUCTORES DE UNA SOLA RAMA, QUE ORGANIZABA LA LEY, PARA REGULAR LA PRODUCCIÓN Y EL CONSUMO DE LOS ARTÍCULOS QUE SE MANUFACTURABAN.

EN ESTA ÉPOCA EN LA QUE PREVALECÍA LO MÍSTICO, EL CONTRATO ENTRE EL MAESTRO Y EL COMPAÑERO ERA UN POSITIVO CONTRATO DE TRABAJO; EL COMPAÑERO ERA ASALARIADO CONDENADO A SERLO DURANTE SU VIDA; LAS ORDENANZAS DE LA CORPORACIÓN ERAN FORMULADAS POR LA ASAMBLEA DE LOS MAESTROS Y APROBARLOS POR LAS AUTORIDADES MUNICIPAL O POR LA REAL, SE REGULABA LA ADQUISICIÓN DE MATERIAS PRIMAS; SU TRANSFORMACIÓN, SU VENTA, LA MANO DE OBRA SANCIONANDO A LOS IMPOSTORES, Y, TODO ELLO CON EL OBJETO DE SITUAR A LOS MAESTROS EN UN MISMO PLANO DE IGUALDAD. PARA SER MAESTRO, SE NECESITABA TENER LOS MEDIOS ECONÓMICOS BASTANTES PARA ESTABLECER TALLER, TIENDA Y OBTENER AUTORIZACIÓN PARA EJERCER EL OFICIO; EL MAESTRO ADQUIRÍA LA OBLIGACIÓN DE ENSEÑAR EL OFICIO QUE POSEÍA, AL APRENDIZ, ÉSTE O SUS FAMILIARES A PAGAR UNA REMUNERACIÓN, LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ERAN ADEMÁS DE OTROS, QUE EL APRENDIZ DEBÍA OBEDECENCIA Y RESPETO A SU MAESTRO, VIVÍA A SU LADO, ÉSTE ADQUIRÍA UNA FACULTAD QUE LE OTORGABA EL DERECHO A CASTIGAR.

LAS ORDENANZAS REGULARON DESCANSOS DOMINICAL Y RELIGIOSO, EL DESPIDO, LA JORNADA, LA SEMANA DE TRABAJO, LAS SUSPENSIONES DEL TRABAJO DURANTE LA JORNADA, PARA ASISTIR A EVENTOS RELIGIOSOS, LOS SALARIOS QUE SE FIJABAN POR EL GREMIO O EL PODER PÚBLICO; ANALIZANDO LA SERIE DE FENÓMENOS QUE CONCLUYEN EN ESTA ÉPOCA PODEMOS OBSERVAR POR QUE EN ÉSTA, NO SE DESARROLLARON NI SURGIE-

RON CONFLICTOS DE TRABAJO GRAVES, NI HUBO NI PUDO HABER DADAS LAS CONDICIONES DEL TRABAJO, QUE SE LEGISLARON O SE REGULARON LAS RELACIONES ENTRE MAESTROS Y APRENDICES, A FAVOR DE LOS TRABAJADORES O CONTEMPLANDO SUS DERECHOS,

3. NUEVA ESPAÑA

LOS ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL TRABAJO COMIENZAN EN ESPAÑA EN 1531, ALFONSO CASTILLO, LANZÓ SU IDEA DEL DISFRUTE COLECTIVO DEL ABASTO Y VIVIENDA, LUIS VIVES EN 1526, ARGUMENTA QUE DEBERÁ ASEGURARSE UNA SUBSISTENCIA-DECOROSA A LOS TRABAJADORES, EL PADRE MARIANO EN 1599 REALZA EL PROBLEMA DE LA TIERRA, DICHIENDO QUE DIOS LA DIÓ A TODOS, Y QUE LA CODICIA DE LOS HOMBRES-TRAJO COMO RESULTADO UN MONOPOLIO; A UNA IDEA FUNDAMENTAL CONSISTENTE EN MAL-SOCIAL, SEÑALA QUE LA REPÚBLICA ANDABA MAL SI UNOS REBAZAN DE BIENES Y OTROS-CARECEN DE LO MÁS PRECISO,

PARALELAMENTE A ESTAS IDEAS SURGE UNA MÁS LEGISLATIVA, ORIGINÁNDOSE DENTRO DE LOS GREMIOS, QUE SE CARACTERIZABA POR LAS SIGUIENTES MEDIDAS: -- CARÁCTER FORZOSO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, ORGANIZACIÓN DEL SOCORRO PARA LOS TRABAJADORES POBRES O ENFERMOS, PREVENCIÓN PARA LOS OBREROS DE CONCURRIR A LAS PLAZAS PÚBLICAS PARA SER CONTRATADOS; JORNAL MÁXIMO, ETC.

EN 1840 SE INICIA UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES, SE CONSTITUYE A INICIATIVA DE MUNS, LA SOCIEDAD DE LOS TRABAJADORES A MANO DE CATALUÑA, E INMEDIATAMENTE POR TODAS PARTES APARECEN ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES -- CONSTITUYÉNDOSE EN 1854 LA PRIMERA CONFEDERACIÓN DE SOCIEDADES OBRERAS, BAJO EL NOMBRE DE UNIÓN DE CLASES.

DE ESTAS IDEAS PODEMOS OBSERVAR QUE YA PARA ÉSTA ÉPOCA, A DIFERENCIA DE LA EDAD MEDIA EMPEZABAN A SURGIR ALGUNOS PRINCIPIOS REGULADORES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, EN LOS QUE SE HACÍA INCAPÍE A LOS CONTRATOS, AUNQUE FUERAN COLECTIVOS, A LA JORNADA, ETC., ES DECIR DE ALGUNA MANERA YA SE ESTABA LEGISLANDO A FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA Y QUE DENOTARÍA MAYOR IMPORTANCIA, AL REGULARSE DE FORMA PRECISA ESTOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE A CONTINUACIÓN ANALIZAREMOS AL TOCAR EL SIGUIENTE PUNTO.

4. MEXICO SIGLO XIX

EL ACTUAL DERECHO DEL TRABAJO SURGIÓ EN EL SIGLO XIX EN PARTE DEBEMOS CONSIDERAR QUE FUE EL ESTADO EL QUE INTERVINO PARA PONER FIN A LA EXPLOTACIÓN DE QUE ERAN VÍCTIMAS LOS OBREROS, ESPECIALMENTE LAS MUJERES Y LOS NIÑOS, SIN PERDER EL PUNTO DE VISTA DE LA PRETENCÓN IMPERIOSA QUE TENÍA EL PROLETARIADO PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE VIDA.

DEBEMOS PARTIR PARA ANALIZAR ESTA ÉPOCA, DEDE LA ABOLICÓN DE LA ESCLAVITUD EN EL MARCO DE UN MÉXICO INDEPENDIENTE, POR VIRTUD DE LA DESAPARICÓN DEL DOMINIO ESPAÑOL; LAS LEYES DE REFORMA COMO LA LEY DE DESAMORTIZACIÓN, TRAJERON COMO CONSECUENCIA EL ANIQUILAMIENTO DEL RÉGIMEN CORPORATIVO; LA PRIME RA TRANSFORMABA PROFUNDAMENTE LA PROPIEDAD, Y NO CONTIENE MÁS DISPOSICÓN EN MATERIA DE TRABAJO, QUE EL HABER HECHO EXTENSIVA LA DESAMORTIZACIÓN DE LOS BIENES DEL CLERO, A LAS CORPORACIONES Y COFRADÍAS, Y EL DECRETO DEL 6 DE MAYO DE 1861.

SIENDO MINISTRO DE GOBERNACIÓN JOSÉ MARÍA CORTÉS ESPARZA (10 DE ABRIL DE 1865) CREÓ LA JUNTA PROTECTORA DE LAS CLASES MENESTEROSAS, ESTA JUNTA

RECIBÍA LAS QUEJAS DE LAS CLASES MENESTEROSAS, A RECABAR DATOS, MEJORAR LA SITUACIÓN MORAL Y MATERIAL DE ESAS MISMAS CLASES, A PUGNAR POR CREAR MÁS ESTABLECIMIENTOS DE ENSEÑANZA ELEMENTAL, TANTO PARA NIÑOS COMO PARA ADULTOS, Y A PROPONER REGLAMENTOS QUE ORDENEN EL TRABAJO Y FIJEN LA CANTIDAD Y MODO DE RETRIBUIRLO.

EN EL AÑO DE 1865 SE PROMULGA LA LEY SOBRE TRABAJADORES; SE REGULAN EN ESTA LEY, LA JORNADA DE TRABAJO, EL DESCANSO SEMANARIO, DESCANSO OBLIGATORIO, EL TRABAJO DE MENORES, EL SALARIO FIJANDO EL MONTO DE LAS DEUDAS DEL TRABAJADOR, EL PAGO EN MONEDA, EL CARÁCTER PERSONAL DE LAS DEUDAS, EL LIBRE TRÁNSITO DE LOS CENTROS DE TRABAJO, EL ESTABLECIMIENTO DE ESCUELAS A CARGO DE LOS PATRONES, ETC.

EN ESTE AÑO TAMBIÉN EL ESTATUTO DEL IMPERIO, EXPRESABA EN EL ARTÍCULO 69; "A NINGUNO PUEDE EXIGIRSE SERVICIOS GRATUITOS Y FORZADOS SINO EN LOS CASOS QUE LA LEY DISPONGA" Y EL ARTÍCULO 70; "NADIE PUEDE OBLIGAR SUS SERVICIOS PERSONALES, SINO TEMPORALMENTE Y PARA UNA EMPRESA DETERMINADA, LOS MENORES NO PUEDEN HACER SIN LA INTERVENCIÓN DE SUS PADRES O CURADORES Y A FALTA DE ELLOS LA AUTORIDAD POLÍTICA", LA LEY DE GARANTÍAS INDIVIDUALES CON FECHA 1° DE NOVIEMBRE DE 1865, AMPLIÓ DICHS CONCEPTOS FACULTANDO A LA AUTORIDAD POLÍTICA, PARA QUE EN CASO DE QUE EL MENOR NO TUVIERA PADRES NI TUTORES, A INTERVENIR EN EL APRENDIZAJE DE LOS MENORES, FIJANDO TAMBIÉN EL TIEMPO DE DURACIÓN QUE NO PODÍA SER MAYOR DE CINCO AÑOS Y LA JORNADA DE TRABAJO, LAS FACULTÓ TAMBIÉN PARA DECLARAR NULO EL CONTRATO EN CASO DE MALOS TRATAMIENTOS DE QUE FUERA OBJETO EL MENOR O DE QUE NO LO INSTRUYERA CONVENIENTEMENTE.

EN ESTA ÉPOCA PODEMOS OBSERVAR QUE AQUÍ YA SE EMPIEZAN A REGULAR--
 LAR DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, DANDO UN GIRO--
 RADICAL A COMPARACIÓN CON LA EDAD MEDIA, SIENDO EL ESTADO EL PRINCIPAL INTERE--
 SADO EN QUE ESOS DERECHOS Y OBLIGACIONES SE DIERAN DE MANERA EQUITATIVA TANTO--
 A APRENDICES Y MAESTROS PARA QUE POCO A POCO SE FUERAN PROMULGANDO NUEVAS LE--
 YES, SEGÚN LAS NECESIDADES DE ÉSTOS.

5. MEXICO SIGLO XX

UNO DE LOS EPISODIOS MÁS IMPORTANTES PARA NUESTRO PAÍS, FUERON LOS
 ACONTECIMIENTOS SUCEDIDOS EN LA HUELGA DE CANANEA Y RÍO BLANCO, QUE NUNCA SE--
 RÁN SUFICIENTEMENTE RECORDADOS, MARCÓ EL PRINCIPIO DEL FIN DEL RÉGIMEN DEL --
 PRESIDENTE DÍAZ.

RELATA LUIS ARAIZA QUE EL 7 DE SEPTIEMBRE DE 1912, DURANTE LA PRE--
 SIDENCIA DE FRANCISCO I. MADERO, VARIOS TRABAJADORES FUERON ENCARCELADOS DE--
 LA MANERA MAS INJUSTA, EN UNA REPRESIÓN MAS DEL TRABAJO, SIENDO HASTA EL 12 --
 DEL MISMO MES, EN QUE EN LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL . INICIÓ LA MARCHA DE SU --
 GLORIOSA TRAYECTORIA. (23)

ASÍ SE INICIA LA PRIMERA REVOLUCIÓN SOCIAL DEL SIGLO XX CON LA ---
 CONQUISTA DE LA LIBERTAD SINDICAL, DEBIENDO SER EL PRIMER PUNTO PRIMORDIAL ---
 PARA REGULAR SUS DERECHOS.

(23) ARAIZA, LUIS. "HISTORIA DE LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL." S.E., S.E., - --
 ORIZABA 1963, PÁGINA 24.

EL 1° DE JUNIO DE 1906, MARCA UN PUNTO DE PARTIDA EN LA HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO DE MÉXICO.

CUANDO LOS TRABAJADORES DE LA MINA DE CANANEA SOLICITARON UN AUMENTO DE SALARIOS, YA QUE SE LES HABÍA AUMENTADO EL TRABAJO, Y SE LES DIERAN LA IGUALDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CON LOS NORTEAMERICANOS, SE DESIGNÓ UNA COMISIÓN QUE SE PRESTÓ EN LAS OFICINAS DE LA COMPAÑÍA A FORMULAR EN FORMA VERBAL SU PETICIÓN MISMA QUE FUE REPRIMIDA POR LA POLICÍA Y TUVO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE DE UN NIÑO QUE LOS ACOMPAÑABA. AL ENTERARSE LOS TRABAJADORES DE LA MINA DE LO ACONTECIDO, SE TRASLADARON A CANANEA DONDE FUERON RECIBIDOS Y AGREDIDOS POR LA POLICÍA Y LOS TRABAJADORES NORTEAMERICANOS. EL GOBERNADOR HIZO VOLVER LA CALMA MEDIANTE LA FUERZA, PROCEDIENDO AL ENCARCERAMIENTO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES A LOS QUE SE LES CONDENÓ, TRASLADÁNDOLOS A SAN JUAN DE ULUA. (24)

ASÍ SE DESMADEJÓ LA HEBRA QUE VENÍA EXISTIENDO DE AÑOS ANTERIORES, SUSCITÁNDOSE LA HUELGA DE RÍO BLANCO NOGALES, SANTA ROSA, NEGÁNDOSE LOS TRABAJADORES A ACATAR EL LAUDO PRONUNCIADO POR PORFIRIO DÍAZ, SOSTUVIERON LA HUELGA QUE HABÍA DECLARADO COMO UNA PROTESTA EN CONTRA DE AQUEL REGLAMENTO - QUE LOS INDUSTRIALES DEL ESTADO DE PUEBLA, FIJARON Y PUSIERON EN VIGOR EN SUS FÁBRICAS, SOMETIERON AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA, SI LOS INDUSTRIALES TENDRÍAN QUE RETIRAR EL REGLAMENTO O SI DEBERÁ SEGUIR EN VI

(24) CASTORENA, J. JESÚS. OB. CIT. PÁGINAS 44 Y 45.

GOR. EL FALLO DECLARÓ QUE EL REGLAMENTO SERÍA OBEDECIDO OBLIGANDO A LOS TRABAJADORES A REANUDAR SUS LABORES EL 7 DE ENERO DE 1907, HACIÉNDOSE EXTENSIVO -- PARA LOS ESTADOS DE VERACRUZ, JALISCO, QUERÉTARO, TLAXCALA Y EL D.F. Y SE --- PREVINO A LOS TRABAJADORES DE HILADOS Y TEJIDOS DE ESAS ENTIDADES QUE A LA MAYOR BREVEDAD TENDRÍAN QUE ACATARLO. LOS TRABAJADORES DE RÍO BLANCO, FUERON LOS ÚNICOS QUE SIGUIERON CON LA HUELGA, SIENDO DIEZMADOS POR LAS TROPAS FEDERALES.

EN EL AÑO DE 1915 EL 17 DE FEBRERO LOS GOBERNANTES FRENTE AL SINDICALISMO LIBRE IMPUSIERON A LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL, EL LLAMADO PACTO DE -- VERACRUZ, EL CUAL SE ESTIPULABA SOBRE LAS BASES DE QUE LOS SINDICATOS DEBERÍAN SUBORDINARSE A LA POLÍTICA GUBERNAMENTAL DEL CONSTITUCIONALISMO Y LA ORGANIZACIÓN DE SEIS BATALLONES ROJOS, APOYANDO MILITARMENTE AL GOBIERNO, A CAMBIO DE QUE LOS TRABAJADORES RECIBIRÍAN MEJORAS MEDIANTE LEYES APROPIADAS; FUE EL MOMENTO EN QUE ÉSTOS DECIDIERON RECUPERAR SU LIBERTAD E INICIAR LA LUCHA SOCIAL EN BENEFICIO DEL TRABAJO, A CUYO FIN SE SUCEDIERON LAS HUELGAS DE LOS FERROCARRILEROS Y ELECTRICISTAS Y LA GENERAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO EN 1916, LOS GOBERNADORES SINTIERON FUNDADO TEMOR DE UN SINDICALISMO INDEPENDIENTE, LO QUE -- DIÓ COMO RESULTADO UNO DE LOS EPISODIOS MAS CRUELES DE NUESTRO PAÍS, DEBIDO A LA REPRESIÓN. (25)

EN EL AÑO DE 1918, TRAS UN FRUSTRADO INTENTO DE CREAR UNA CENTRAL OBRERA QUE ABARCARA A LA MAYORÍA DE LA CLASE TRABAJADORA, EL GOBERNADOR DE --- COAHUILA DIÓ COMO ENCOMIENDA A GUSTAVO ESPÍNOZA MIRELES Y CON APOYO DEL PRESI

DENTE CARRANZA, CONVOCARA A UN CONGRESO OBRERO, QUE SE REUNIÓ EN SALTILLO EN EL MES DE MAYO; EN ÉL SE ORGANIZÓ LA CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA -- (CROM). EL MAESTRO VICENTE LOMBRADO TOLEDANO RESUMIÓ LAS IDEAS CENTRALES DEL PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CROM. DESDE SU FUNDACIÓN, HASTA EL AÑO DE 1928, LA -- CROM FUE LA PRIMERA CONFEDERACIÓN MASIVA DE NUESTRO MOVIMIENTO OBRERO, PUES-- LLEGÓ A CONTAR CON DOS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL AFILIADOS.

UNO TRAS OTRO SE SEGREGARON DE LA CROM, LOS GRANDES SINDICATOS NACIONALES, LO QUE A SU VEZ PROVOCÓ, EN LOS AÑOS POSTERIORES A 1929 QUE SE REALIZARAN REUNIONES Y CONGRESOS PARA CONSTITUIR UNA NUEVA CENTRAL OBRERA INDEPENDIENTE Y QUE FUE EN FEBRERO 17 DE 1926 QUE SE REUNIÓ EN EL TEATRO HIDALGO DE-- ESTA CIUDAD DE MÉXICO, EL SEGUNDO Y ÚLTIMO CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS. ALLÍ NACIÓ LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE -- MÉXICO (C.T.M.) CUYO PRIMER SECRETARIO GENERAL FUE EL YA PARA ENTONCES LIDER -- OBRERO VICENTE LOMBARDO TOLEDANO. (26)

TAL RELEVANCIA TOMÓ LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL, QUE LA C.T.M. NO DEJÓ ÚNICAMENTE UN HERMOSO PROGRAMA NI UN BRILLANTE DISCURSO AL CREARSE ÉSTA, -- SINO QUE EN LA LUCHA CON LAS EMPRESAS PETROLERAS EXTRANJERAS, PREPARÓ EL CAMINO PARA EL DECRETO DE LA EXPROPIACIÓN PETROLERA EL 18 DE MARZO DE 1938. A CONTINUACIÓN DAREMOS UN ESBOZO DE COMO SE CREÓ ESTE CONFLICTO, YA QUE ESTOS ACONTECIMIENTOS FUERON LOS MAS IMPORTANTES EN ESTA ÉPOCA.

(26) C.F.R., DE LA CUEVA, MARIO. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", 2A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., TOMO I, MÉXICO, 1991, PÁGINAS XV, XVI, XVII DEL PRÓLOGO.

RETOMANDO EL TEMA DIREMOS QUE LOS TRABAJADORES AGREMIADOS POR SINDICATOS EN NOVIEMBRE DE 1936, FORMULARON UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO -- UNITARIO, EMPLAZANDO A HUELGA A LAS EMPRESAS, EN CASO DE QUE SE NEGARAN A FIRMARLO; INÚTILES FUERON LOS ESFUERZOS CONCILIATORIOS DE LAS AUTORIDADES LABORALES, FRACASANDO TAMBIÉN LA RECOMENDACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA -- UN ARREGLO, EN TAL VIRTUD ESTALLÓ LA HUELGA EL 28 DE MAYO DE 1937, LOS TRABAJADORES SOMETIERON EL CONFLICTO AL ARBITRAJE Y DESISTIERON DE LA HUELGA PARA EVITAR DAÑOS AL PAÍS, DICTÁNDOSE UN LAUDO EN EL QUE SE ESTIPULABAN LAS CONDICIONES EN QUE DEBERÍAN DE PRESTARSE LOS SERVICIOS DEL FUTURO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ACUDIENDO EN DEMANDA DE AMPARO LAS EMPRESAS EXTRANJERAS ANTE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

TRIUNFÓ MEMORABLEMENTE EL MOVIMIENTO OBRERO, SU FIRME DECISIÓN DE HACER CUMPLIR LOS PRINCIPIOS DE LA JUSTICIA SOCIAL. AL NOTIFICARSE LA SENTENCIA LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL MANIFESTÓ SU INCONFORMIDAD, DANDO SU NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO DE LA JUNTA, DECLARANDO LA GUERRA NO SOLO A LOS TRABAJADORES SINO AL PAÍS Y EN ESPECIAL A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, CREYENDO QUE AL PARALIZAR LAS ACTIVIDADES Y LA FALTA DE INGRESOS A LA NACIÓN HARÍAN REGRESAR A LOS TRABAJADORES Y AL GOBIERNO A SOMETERSE A SU VOLUNTAD.

LOS TRABAJADORES RESPONDIERON CON LA SOLICITUD APOYADA EN LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DE QUE SE DIERON POR TERMINADAS LAS -- RELACIONES DE TRABAJO Y SE CONDENARA A LAS EMPRESAS AL PAGO DE INDEMNIZACIONES CONSTITUCIONALES, DICHA PETICIÓN FUE RESUELTA FAVORABLEMENTE.

EL 18 DE MARZO DE 1938 ENTRÓ EN ESCENA EL PRESIDENTE CÁRDENAS CON EL --

DECRETO EXPROPIATORIO, CUYO ARTÍCULO PRIMERO DECÍA: "SE DECLARAN EXPROPIADOS-- POR CAUSA DE UTILIDAD PÚBLICA Y A FAVOR DE LA NACIÓN LA MAQUINARIA... Y TODOS-- LOS DEMÁS BIENES MUEBLES E INMUEBLES DE PROPIEDAD DE LAS EMPRESA QUE A CONTI-- NUACIÓN SE ENUNCIAN: COMPAÑÍA MEXICANA DEL PETRÓLEO EL AGUILA, S.A..." (27)

ESTO PROVOCÓ CONMOCIÓN Y ESTUPOR EN EL MUNDO CAPITALISTA, PERO ES-- TO NOS REVELA QUE HABIENDO LUCHADO DURANTE AÑOS LA CLASE TRABAJADORA PARA QUE-- SE REGULARAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SE VIÓ FRUCTIFICADO SU ESFUERZO, YA-- QUE EN ESTA ÉPOCA PERO AÑOS ATRÁS SE HABÍA ELABORADO EL ARTÍCULO 123 CONSTITU-- CIONAL, QUE SIRVIÓ DE BASE PARA DAR POR TERMINADAS LAS RELACIONES OBRERO-PATRO-- NALES ENTRE LAS EMPRESAS EXTRANJERAS Y TRABAJADORES EN EL MOMENTO MAS OPORTU-- NO.

5.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

EL 23 DE ENERO DE 1917, SE DISCUTIÓ Y APROBÓ POR LA ASAMBLEA LEGIS-- LATIVA DE QUERÉTARO EL TEXTO DEL ARTÍCULO 123, POR DECISIÓN DE 163 CIUDADANOS-- DIPUTADOS COSNTITUYENTES.

CUANDO POR PRIMERA VEZ SE DISCUTIÓ EL ARTÍCULO 5º COSNTITUCIONAL,-- SE SENTARON LAS BASES QUE DEBERÍA CONTENER LA CONSTITUCIÓN PARA LA LEGISLA-- CIÓN DEL TRABAJO DEL PAÍS; ESTA INICIATIVA FUE ORIGINADA POR EL COSNTITUYENTE-- Y EN ESPECIAL POR EL DISCURSO PRONUNCIADO POR EL LIC. JOSÉ N. MACÍAS QUE ORIEN-- TÓ DEFINITIVAMENTE A LA ASAMBLEA PARA QUE EN UN CAPÍTULO DE LA CONSTITUCIÓN SE

(27) C.F.R., ÍBIDEM, PÁGINA XIX.

FIJARON LAS BASES DE TRABAJO, POR LO QUE EL PRIMER JEFE DEL EJÉRCITO CONSTITUCIONALISTA LIC. MACÍAS Y PASTOR RONAIX, CON EL PROPIO VENUSTIANO CARRANZA, REDACTARON EL ARTÍCULO 123 MISMO QUE FUE APROBADO POR EL CONSTITUYENTE.

EL LIC. JOSÉ N. MACÍAS, CUANDO FIJA EN SU DISCURSO LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DICHO ARTÍCULO HABLABA DE UN PROYECTO DE LEY DE TRABAJO, QUE FUE REALIZADO POR ÉL Y POR EL LIC. LUIS MANUEL ROJO, Y EN EL QUE SE CONTIENEN LAS SOLUCIONES A TODOS LOS PROBLEMAS QUE CONFUSAMENTE SE ESTABAN PLANTEANDO -- POR EL CONSTITUYENTE. ESTE PROYECTO SIRVIÓ DE BASE DE MUCHOS CONCEPTOS QUE SE ESTIPULARON EN EL ARTÍCULO 123, PERO EN NINGÚN ARCHIVO DE LA NACIÓN SE ENCONTRÓ EL MISMO.

EL ARTÍCULO 123 ESTABLECE QUE EL CONGRESO DE LA UNIÓN DEBE DICTAR LEYES SOBRE TRABAJO, QUE NO DEBEN SER CONTRARIAS A LA LEY Y DE APLICACIÓN PARA JORNALEROS, EMPLEADOS, OBREROS, ARTESANOS, DE UNA MANERA GENERAL A TODO CONTRATO DE TRABAJO; LA IDEA DEL CONSTITUYENTE NO FUÉ ERRÓNEA EN CUANTO A QUE LA --- LEY DEL TRABAJO DEBERÍA COMPRENDER A TODOS LOS TRABAJADORES, CUALQUIERA QUE --- FUESE SU OFICIO, ESPECIALIDAD, YA FUERA OCUPADO EN LA INDUSTRIA, EL COMERCIO-- O AL SERVICIO DE UNA PERSONA PARTICULAR Y DE MANERA GENERAL A TODO CONTRATO DE TRABAJO, ES DECIR ESTA EXPRESIÓN SIRVIÓ PARA COMPRENDER A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE PUDIERAN NO QUEDAR INCLUIDAS.

ASÍ PUÉS, EN EL ARTÍCULO 123 REGULA ENTRE OTRAS CUESTIONES, LA DE ASOCIACIÓN, ES DECIR, TANTO PATRONES COMO OBREROS TENDRÁN DERECHO A ASOCIARSE Y FORMAR SINDICATOS, ASÍ MISMO CONFIERE A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO, LA FACULTAD PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS OBREROS PATRONALES.

LO GRANDIOSO DE NUESTRO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, ES QUE EN ESTE ARTÍCULO 123, SE VE LA CLARA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR, ENTENDIÉNDOSE POR ÉSTE A LOS EMPLEADOS EN GENERAL, ARTISTAS, DEPORTISTAS, DOMÉSTICAS, MÉDICOS, TÉCNICOS, ETC., ESTA GRANDIOSIDAD RADICA EN QUE PRECISAMENTE PROTEGE A TODOS POR IGUAL, A LOS QUE PRESTAN UN SERVICIO A OTRO O VIVEN DE ÉL.(28).

EL MAESTRO TRUEBA URBINA SEÑALA: "EL ARTÍCULO 123 ES EMINENTEMENTE REVOLUCIONARIO Y CONSTITUCIONAL, LA PRIMERA CARTA CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO EN EL MUNDO Y ÚNICA CON CONTENIDO REINVIDICATORIO,

ES SOCIAL Y REVOLUCIONARIO, NO ES BURGÜÉS POR QUE EN NINGUNA DE SUS BASES ADMITE IGUALDAD ENTRE OBREROS Y PATRONES, PRINCIPIO EN QUE DESTACA LA CIENCIA JURÍDICA BURGUESA, EN CAMBIO CONSIGNA DERECHOS SOCIALES EXCLUSIVOS DE LOS TRABAJADORES POR LA IGUALDAD QUE EXISTE ENTRE ÉSTOS Y SUS PATRONES."(29)

RESPECTO A ESTE PRECEPTO LEGAL HAREMOS LAS SIGUIENTES REFLEXIONES; DE ACUERDO A LO QUE DISPONEN ALGUNAS FRACCIONES QUE CONSIDERAMOS MÁS IMPORTANTES.

EL ARTÍCULO 123 ESTATUYE EL MÍNIMO DE PRIVILEGIOS Y DE CIRCUNSTANCIAS DE QUE DEBEN DISFRUTAR LOS INDIVIDUOS QUE CON SUS MANOS, INTELIGENCIA Y SUS APTITUDES, INCREMENTAN LA RIQUEZA DE NUESTRO PAÍS; LA RELACIONES DE TRABAJO, SE REALIZAN EN CONDICIONES DIGNIFICANTES, A CAMBIO DE SU PRESTACIÓN RECIBEN UN SALARIO ESTABLECIDO, ESTE PUEDE SER EL MÍNIMO (FRAC. VI). DESDE LUEGO

(28)C.F.R. TRUEBA, URBINA ALBERTO. "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", 6A, EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1977, PÁGINA 105.

(29)IBIDEM, PÁGINA 110.

IMPERA COMO CRITERIO DE EQUIDAD, QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDE SALARIO IGUAL SIN DISTINCIÓN ALGUNA DE SEXO O NACIONALIDAD, TODO SALARIO DEBE SER PAGADO EN MONEDA DE CURSO LEGAL, Y NO PERMITE DESCUENTOS, EMBARGOS, ETC., YA QUE SI LA EMPRESA CAE EN QUIEBRA O CONCURSO, LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES TIENEN PREFERENCIA SOBRE CUALQUIER CRÉDITO. (FRACCIONES VII Y VIII)

PARA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTA UNA CLASE TRABAJADORA RESPONSABLE Y DIGNA, ES NECESARIO PROPORCIONARLE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ADECUADAS, POR ELLO REAFIRMAMOS EL CRITERIO EN QUE SE APOYA LA FRACCIÓN I DEL REFERIDO PRECEPTO, EL QUE DISPONE QUE LA JORNADA DE TRABAJO, NO DEBE NUNCA EXCEDER DE OCHO HORAS COMO MÁXIMO, AHORA BIEN, DEBE DISFRUTAR POR LO MENOS DE UN DÍA DE DESCANSO POR SUS HORAS DE TRABAJO. (FRACCIÓN IV)

CONTINUANDO CON ESTE CRITERIO DE PROPORCIONAR AL TRABAJADOR LAS CONDICIONES ADECUADAS, SALVAGUARDANDO SU INTEGRIDAD E IMPIDIENDO LA EXPLOTACIÓN Y SU FATIGA, QUE PUEDE REPERCUTIR EN DAÑOS FAMILIARES, QUEDA PROHIBIDO POR LA FRACCIÓN XI QUE EL TRABAJO EXTRAORDINARIO EXCEDA DE TRES HORAS DIARIAS Y DE TRES VECES CONSECUTIVAS; NO SIENDO CUBIERTA POR LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS.

CON LA ÉPOCA MODERNA LA TECNOLOGÍA AVANZA, Y PARA QUE NO DISMINUYA EL RITMO DE PRODUCCIÓN Y LOS TRABAJADORES UTILICEN LAS INNOVACIONES EN MAQUINARIA, LAS EMPRESAS DEBERÁN PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO, LA LEY REGLAMENTARIA DETERMINARÁ LOS PROCEDIMIENTOS Y MÉTODOS EN QUE DEBE IMPARTIRSE. (FRACCIÓN XIII)

A ESTE RESPECTO PODEMOS AGREGAR QUE LOS EMPRESARIOS DEBERÁN DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE SU NEGOCIACIÓN ACATAR LOS PRECEPTOS SOBRE SEGU---

DAD E HIGIENE QUE HAGAN QUE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES SE EJECUTEN SIN ACCIDENTES NI RIESGO DE TRABAJO, POR LO CUAL LOS PATRONES DEBERÁN PAGAR LA CORRESPONDIENTE INDEMNIZACIÓN SEGÚN EL CASO, YA SEA QUE HAYA TRAÍDO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O LA INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMANENTE PARA TRABAJAR, ESTA RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN, SUBSISTE AÚN CUANDO SE CONTRATE POR INTERMEDIARIO. (FRACCIONES XIV Y XV)

EN LOS CONFLICTOS ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, EN QUE CASI SIEMPRE LA PARTE DÉBIL ES EL TRABAJADOR, INTERVIENEN PARA DIRIMIR O RESOLVERLOS LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CREADAS POR EL CONSTITUYENTE, FORMADOS POR IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DEL GOBIERNO DE LOS OBREROS Y LOS PATRONES. (FRACCIÓN XX)

AHORA BIEN TODO CONFLICTO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN DEBE SER RESUELTO POR LA COMPETENTE JUNTA DE CONCILIACIÓN; PERO SI EL PATRÓN NEGARE A SOMETER SUS DIFERENCIAS DEL ARBITRAJE, O ACEPTAR EL LAUDO PRONUNCIADO, SE DARÁ POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y QUEDARÁ OBLIGADO A INDEMNIZAR AL OBRERO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO, INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD QUE SE DERIVE DEL CONFLICTO, SI SON LOS TRABAJADORES LOS QUE MANIESTAN UNA NEGATIVA A SOMETERSE AL LAUDO, SE DARÁ POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO. (FRACCIÓN XXI)

EL ARTÍCULO 123 DESDE SU ENTRADA EN VIGOR, PROTEGE A TODOS LOS TRABAJADORES, PORQUE TODOS CONTRIBUYEN A LA PROSPERIDAD DEL PAÍS. EN EFECTO EL CONSTITUYENTE SEÑALÓ, LAS LEYES DE TRABAJO, QUE RIGEN PARA LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN "LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADAS DOMÉSTICAS, ARTESANOS Y DE UNA MA

NERA GENERAL TODO CONTRATO DE TRABAJO".

POR CONSIGUIENTE, DE LOS BENEFICIOS TUTELARES DEL PRECEPTO EN ESTUDIO, DEBEN TAMBIÉN OBTENER LA SATISFACCIÓN, QUIÉNES A PESAR DE NO LABORAR PARA EL SECTOR PRIVADO, O CORPORACIONES PRODUCTIVAS, CONTRIBUYEN A MATERIALIZAR LOS FINES Y SERVICIOS PÚBLICOS; LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU TOTAL PROTECCIÓN SE REALIZÓ EN DOS ETAPAS, EN 1960 SE INTRODUJO EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123, Y EN 1987, CON UN ANTECEDENTE DE 1983, SE PRESCRIBIÓ LA PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS. LOS DERECHOS Y PRERROGATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CON LAS MODALIDADES PROPIAS DE LA NATURALEZA DE SUS SERVICIOS, SON LOS MISMOS DE QUE DISFRUTAN LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE PRODUCCIÓN.

5.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

"EN EL AÑO DE 1931 EL CONGRESO DE LA UNIÓN, PROMULGÓ LA ACTUAL LEY DEL TRABAJO. PREVIAMENTE A SU ELABORACIÓN SE HICIERON VARIOS INTENTOS DE REGLAMENTACIÓN DEL ARTÍCULO 123; DURANTE LA ÉPOCA EN QUE FUERA SECRETARIO DE GOBERNACIÓN EL LIC. EMILIO PORTES GIL, REALIZÓ EL PROYECTO MÁS IMPORTANTE, Y QUE LLEVA SU NOMBRE, ESTE PROYECTO AL ELABORARSE LA LEY, FUE TOMADO CONSTANTEMENTE EN CUENTA, POR LA COMISIÓN LEGISLATIVA DE LA SECRETARÍA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, TRABAJO, PARA REDACTAR EL ANTE PROYECTO DE LA ACTUAL LEY, SIENDO ADOPTADOS Y CONSULTADOS ALGUNAS DE LAS SOLUCIONES APORTADAS POR LAS LEYES DE LOS ESTADOS EN LOS PROBLEMAS DIFERENTES ACERCA DEL TRABAJO; PUBLICÁN-

DOSE EL 31 DE AGOSTO DE 1931.(30)

5.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

EL 1° DE MAYO DE 1970, ENTRÓ EN VIGOR LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE FUERA PROMULGADA EL 23 DE DICIEMBRE DE 1969, Y PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1° DE ABRIL DE 1970.

EN ESTA NUEVA LEY A DIFERENCIA DE LA ANTERIOR, EL LEGISLADOR CONSIDERÓ NECESARIO ABANDONAR EL SISTEMA QUE SE VENÍA UTILIZANDO DE LAS REFORMAS QUE HABÍAN VUELTO DIFÍCIL EL MANEJO DE LA ANTERIOR, Y RESOLVIÓ EXPEDIR UNA NUEVA EN DONDE SE DAN SOLUCIONES A UN GRAN NÚMERO DE CONSIDERABLE DE PROBLEMAS.

(31)

(30) C.F.R. CASTORENA, J. JESÚS, "TRATADO DE DERECHO OBRERO", 6A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1940, PÁGINAS 124 Y 125.

(31) C.F.R. CASTORENA, J. JESÚS, "MANUAL DE DERECHO OBRERO", OB. CIT. PÁGINAS 50 Y 51.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO TERCERO

REGULACIÓN DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
2. EL AVISO DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE EL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y TÉSIS JURISPRUDENCIALES.
3. ASPECTOS DE PRUEBA EN LA RESCISIÓN DE TRABAJO.
- 4.- CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

REGULACIÓN DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO

EN ESTE TERCER CAPÍTULO, ANALIZAREMOS CONCRETAMENTE EL ARTÍCULO -- 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL ÚLTIMO PÁRRAFO QUE FUE UNA INNOVACIÓN EN LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980, LAS TESIS JURISPRUDENCIALES, ES DECIR LO QUE OPI LA CORTE AL RESPECTO, SUS ASPECTOS DOCTRINALES, Y LAS CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

A PARTIR DE LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980 SE INTRODUJO EN LA LEY -- EN ESPECIAL EN EL ARTÍCULO 47 , EN EL ÚLTIMO PÁRRAFO LA DISPOSICIÓN DE LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSAS QUE ORIGINAN LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, LO CUAL VINO A SER UNA GRAN INNOVACIÓN, DE RELEVANCIA SINGULAR, YA QUE DE ESTA FORMA, EL TRABAJADOR CONOCE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO Y POR ENDE LA RELACIÓN LABORAL; - HAY QUE MENCIONAR QUE EN ESTE ÚLTIMO PÁRRAFO, SE SEÑALAN LAS CONSECUENCIAS QUE TIENE PARA EL PATRÓN, LA FALTA DE ÉSTE AVISO, SEÑALÁNDOSE LA SANCIÓN A QUE SE HACE ACREEDOR, PUES SE CONSIDERA QUE EL DESPIDO ES INJUSTIFICADO; LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, SEÑALABA ESTA OBLIGACIÓN DE DAR AVISO AL TRABAJADOR, SIN EMBARGO NO INDICABA SANCIÓN ALGUNA PARA EL PATRÓN QUE OMITIERA ESTA OBLIGACIÓN, DEJANDO ÉSTA A LA POTESTAD DEL PATRÓN, QUE POR REGLA GENERAL OMITÍA DAR CUMPLIMIENTO CON ELLA, YA QUE NO SE REPERCUTÍA INFORMACIÓN ALGUNA.

ASIMISMO LA PROPIA LEY OTORGA AL PATRÓN LA FACULTAD DE ACUDIR ANTE

LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITAJE Y COMPROBAR QUE EL TRABAJADOR SE HA NEGADO A RECIBIR EL AVISO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; Y SOLICITAR A LA AUTORIDAD QUE TODA VEZ QUE NO LE FUE POSIBLE ENTREGAR AL TRABAJADOR EL CITADO AVISO, SE LE HAGA LA CORRESPONDIENTE NOTIFICACIÓN POR CONDUCTO DE LA JUNTA, PARA LO CUAL EL PATRÓN, DEBERÁ ANEXAR A SU AVISO EN PRIMER TÉRMINO SU PERSONALIDAD, ES DECIR, LOS DOCUMENTOS IDÓNEOS QUE LO ACREEDITEN COMO PATRÓN, YA SEA PERSONA MORAL O FÍSICA; EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO DE SU TRABAJADOR CON LA FINALIDAD QUE SE REALICE LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO, ASIMISMO DEBERÁ ANEXAR ACTA DEBIDAMENTE CIRCUNSTANCIADA DE LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA RESCISIÓN.

LA FACULTAD A QUE TIENE DERECHO EL PATRÓN, MENCIONADA CON ANTERIORIDAD, DEBERÁ EJERCITARLA DENTRO DEL TÉRMINO QUE LE CONCEDE LA PROPIA LEY Y QUE ES DE CINCO DÍAS, CONTADOS A PARTIR DE QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL AVISO, YA QUE DE QUE NO HACERLO EN ESE TÉRMINO, SE CONSIDERARÁ EXTEMPORÁNEO, Y SE HARÁ ACREEDOR A LA SANCIÓN QUE HEMOS MENCIONADO, ES DECIR SE CONSIDERARÁ COMO UN DESPIDO INJUSTIFICADO.

LAS CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO LAS ENCONTRAMOS EN EL PROPIO ARTÍCULO 47, SIENDO ESTAS LAS CAUSAS QUE EL PATRÓN PUEDE APLICAR SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉL, Y SON LAS SIGUIENTES:

"1. ENGANARLO EL TRABAJADOR, O EN SU CASO EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APETITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DE RESCISIÓN DEJARÁ DE TENER EFECTO DESPUÉS DE TREINTA DÍAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR."

A ESTE RESPECTO PODEMOS APUNTA QUE CON FRECUENCIA SE HA INTERPRETADO MAL ESTA FRACCIÓN, YA QUE CON BASE EN ELLA SE PROCEDE A DESPEDIR A LOS TRABAJADORES QUE DURANTE LOS PRIMEROS TREINTA DÍAS DE SERVICIO, NO DEMUESTRAN TENER O POSEER LA CAPACIDAD NECESARIA PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO PACTADO; PARA QUE TENGA APLICACIÓN ESTA FRACCIÓN ES NECESARIO QUE HAYA ENGAÑO, BIEN SEA POR PARTE DEL TRABAJADOR CONTRATADO O POR EL SINDICATO QUE LO PROPUSO, SI DENTRO DEL TÉRMINO SEÑALADO POR ESTA FRACCIÓN, EL PATRÓN NO HACE USO DE SU DERECHO AL DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO, RESCINDIENDO EL CONTRATO, SE ENTENDERÁ QUE EL EMPLEADO CUMPLE CON LOS REQUISITOS SOLICITADOS, COMO SON, CAPACIDAD Y DESTREZA PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN ENCOMENDADA.

ESTA FRACCIÓN ES COMENTADA POR EL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES, AL INDICARNOS, PARA QUE REALMENTE PROCEDA LA APLICACIÓN DE ESTA CAUSAL, ES NECESARIO QUE HAYA ENGAÑO, YA SEA POR EL TRABAJADOR O POR EL SINDICATO QUE LO PROPONE, EXIGIÉNDOLO ASÍ EL LEGISLADOR, SI NO HAY ENGAÑO, EL PATRÓN POR MÁS INCOMPETENTE QUE RESULTE EL TRABAJADOR, NO PODRÁ RESCINDIR EL CONTRATO; LA FORMA QUE EL PATRÓN TIENE PARA PROBAR EL ENGAÑO ES CON LAS CARTAS DE RECOMENDACIÓN, EN LAS QUE SE INDIQUEN EXPRESAMENTE LAS CUALIDADES QUE POSEE EL TRABAJADOR, PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO EN CUESTIÓN. TAMBIÉN SE PUEDE PROBAR EL ENGAÑO O LA MALA FÉ DEL TRABAJADOR, SI EN EL CONTRATO CELEBRADO SE ESTIPULA UNA CLÁUSULA ESPECIAL EN LA QUE ÉSTE MANIFIESTE BAJO PROTESTA DE DECIR LA VERDAD, QUE POSEE CAPACIDAD Y LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO PACTADO.

POR ÚLTIMO COMENTA DICHO AUTOR QUE SI EL TRABAJADOR PRESENTA CERTIFI

CADOS FALSOS, AL QUE DEBE CORRESPONDER PROBAR LA FALSEDAD DE ESOS DOCUMENTOS, -- ES AL PATRÓN, QUE LO HARÁ VALER EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE. (32)

AQUÍ DEBEMOS APUNTAR QUE CON ESTA CAUSAL SE HA PRETENDIDO FUNDAMENTAR LOS FAMOSOS CONTRATOS A PRUEBA QUE HACEN LOS PATRONES DE VEINTIOCHO Y TREINTA DÍAS, Y QUE ESTAN PROHIBIDOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, - ADHIRIENDONOS AL CRITERIO DEL MAESTRO CAVAZOS, ANTERIORMENTE SEÑALADO; YA QUE SI EL PATRÓN COMPROBEA EL ENGAÑO, SE DARÁ POR TÉRMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉSTE.

LA SEGUNDA FRACCIÓN DEL ARTÍCULO QUE SE ANALIZA, ES:

"II. INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTA DE PROBIDAD O HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRÓN, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIE PROVOCACIÓN, O QUE OBRÉ EN DEFENSA PROPIA."

COMO PODEMOS OBSERVAR DE ESTA FRACCIÓN, SE ENCUENTRAN VARIAS CONDUCTAS ILICITAS, PARA ENTENDER LA FALTA DE PROBIDAD, ENUNCIAREMOS ALGUNOS DE LOS AUTORES Y AUTORIDADES QUE HABLAN AL RESPECTO, POR EJEMPLO EL MAESTRO EUQUERIO GUERRERO DICE: "LA PROBIDAD DEBE ENTENDERSE COMO LA RECTITUD, LA HONRÍA DE BIEN, DE DECIENCIA DEL OBRAR, LA LEALTAD; DE TAL MODO QUE UNA FALTA DE PROBIDAD NO IMPLICA -

(32) C.C.R., CAVAZOS FLORES, BALTASAR, "CAUSALES DE DESPIDO". 3A. EDICIÓN, EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO, 1989, PÁGINAS 33 Y 34.

NECESARIAMENTE LA COMISIÓN DE UN DELITO CONTRA LA PROPIEDAD ". (33)

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 134 FRACCIÓN IV, ESTABLECE QUE EL TRABAJADOR DEBE: " EJECUTAR EL TRABAJO CON LA INTESIDAD, CUIDADO Y ESmero APROPIADOS, Y EN FORMA, TIEMPO Y LUGAR CONVENIDOS,"; POR LO QUE PODRÍAMOS ENTENDER POR FALTA DE PROBIIDAD LO QUE MENCIONA ESTE ARTÍCULO APLICADO A CONTRARIO -- SENSU.

LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN EL MANUAL DEL DERECHO DE TRABAJO, TAMBIÉN EXPRESA SU PUNTO DE VISTA AL INDICAR QUE: " INCURRE EN FALTA DE PROBIIDAD QUIÉN OBSERVA UNA CONDUCTA AJENA, AL RECTO PROCEDER. " (34)

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA HA DICHO QUE EXISTE FALTA DE PROBIIDAD CUANDO EL TRABAJADOR SE APARTAR DEL RECTO OBRAR, AUNQUE SU CONDUCTA NO SE TRADUZCA EN UNA LESIÓN PATRIMONIAL PARA EL PATRÓN; POR LO TANTO, DEBEMOS CONSIDERAR COMO DESPIDO JUSTIFICADO, A LA CONDUCTA QUE TIENE EL TRABAJADOR CONTRARIA A LA RECTITUD DE ÁNIMO, A LA HOMBRÍA DE BIEN, A LA INTEGRIDAD Y A LA HONRADEZ EN EL OBRAR, AUNQUE NO HAYA LESIÓN ALGUNA DE CARÁCTER PATRIMONIAL.

(33) GUERRERO EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", S.E., EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1983, PÁGINA, 239.

(34) MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITADO POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DERECHOS RESERVADOS DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. - 3A. EDICIÓN, S.E. MÉXICO, 1982, PÁGINA 138.

PARA DEJAR CLARO ESTE PUNTO DE LA FALTA DE PROBIIDAD TRANSCRIBIMOS-
A CONTINUACIÓN LA TESIS JURISPRUDENCIAL QUE HABLA DE ÉSTE ASPECTO:

FALTA DE PROBIIDAD U HONRADEZ, AUNQUE NO EXISTA DAÑO PATRIMONIAL, O LUCRO INDEBIDO SE PUEDE INTEGRAR LA CAUSAL DE DESPIDO POR, POR FALTA DE PROBIIDAD U HONRADEZ SE ENTIENDE EL NO PROCEDER RECTAMENTE EN LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS CON MINGUA DE RECTITUD DE ANIMO, O SEA, APARTARSE DE LAS OBLIGACIONES QUE SE TIENEN A CARGO PROCEDIENDO EN CONTRA DE LAS MISMAS, DEJANDO DE HACER LO QUE SE TIENE ENCOMENDADO O HACIENDO LO EN CONTRA; DEBE ESTIMARSE QUE NO ES NECESARIO PARA QUE SE INTEGRE LA FALTA DE PROBIIDAD U HONRADEZ QUE EXISTA UN DAÑO PATRIMONIAL O UN LUCRO INDEBIDO, SINO SOLO SE OBSERVE UNA CONDUCTA AJENA A UN RECTO PROCEDER. (35)

LA FALTA DE HONRADEZ DE UN TRABAJADOR, IMPLICA QUE EL PATRÓN PUEDA RESCINDIR SU CONTRATO DE TRABAJO CON CAUSA JUSTA Y SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉSTE, YA QUE SI A UN TRABAJADOR, SE LE IMPUTA EL DELITO DE ROBO TENDRÁ EL PATRÓN QUE PROBARLO Y ACRÉDITAR QUE HUBO APODERAMIENTO DE BIENES, DINERO, ETC, SIN DERECHO Y SIN PERMISO DEL PATRÓN O DUEÑO.

(35) AMPARO DIRECTO 4009/75, FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO, 2 DE FEBRERO -- 1976, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS, PONENTE RAMÓN CANEDO ALDRETE, VEANSE: SEPTIMA EPOCA VOLÚMEN 25, QUINTA PARTE, PÁG. 33 VOLÚMEN 50, QUINTA PARTE, PÁG. 17, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SÉPTIMA EPOCA, VOLÚMEN 86, QUINTA PARTE, FEBRERO 1976, CUARTA SALA, PÁG. 19.

EL ROBO SOLO PODRÍA ACREDITARSE FENACIENTEMENTE CON LA SETENCIA DEFINITIVA QUE EMITA LA AUTORIDAD COMPETENTE, POR LO QUE LA FALTA DE PROBIIDAD Y HONRADEZ PUEDE IMPLICAR UNA SERIE DE POSIBILIDADES COMO: LA COMPETENCIA DESLEAL, - REPARTIR PROPAGANDA EN HORAS DE TRABAJO, DISPONER DE DINERO AJENO, NO RENDIR -- CUENTAS DE VENTAS REALIZADAS, VENDER PRODUCTOS A UN PRECIO SUPERIOR AL AUTORIZADO POR EL PATRÓN, RETIRARSE DEL TRABAJO ANTES DE LA HORA FIJADA, Y HASTA DORMIR-- SE EN HORAS DE TRABAJO.

CONTINUANDO CON EL ANÁLISIS DE ESTA FRACCIÓN ENCONTRAMOS OTROS AS-- PECTOS QUE RESULTAN CONDUCTAS ÍLICITAS POR PARTE DEL TRABAJADOR Y QUE SON ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS Y MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRÓN Y SUS-- FAMILIARES O DE LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA, SALVO QUE SEAN EN DEFENSA PROPIA.

POR LO QUE SE REFIERE A LOS ACTOS DE VIOLENCIA SON INDISCUTIBLES, - YA QUE ES MUY FÁCIL VIOLENTARSE Y COMETER ALTERACIONES DENTRO DE LA EMPRESA O - ESTABLECIMIENTOS, REFIRIENDONOS A LOS TRABAJADORES, QUE CON EL ÁNIMO SOBRE SAL-- TADO INCURREN EN ESTA SITUACIÓN, QUE ES MOTIVO SUFICIENTE PARA QUE EL PATRÓN -- RESCINDA SU CONTRATO, TAMBIÉN POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR Y SIN RESPON-- SABILIDAD PARA EL PRIMERO; LOS AMAGOS, SON LAS AMENAZAS PROFERIDAS POR EL TRABA-- JADOR HACIA SU PATRÓN O COMO YA DIJIMOS A LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA, CONSIDE-- RAMOS QUE EL AMAGO, COMO LO DEFINE EL DICCIONARIO DE SINÓNIMOS DE LA LENGUA CAS-- TELLANA SIGNIFICA INTIMIDACIÓN, RETO, ÚLTIMATUM, ETC, NO DEBERÍA SER CAUSA SU-- FICIENTE PARA RESCINDIR EL CONTRATO, SIN EMBARGO LA LEY ASÍ LO ESTABLECE.

COMO DICE EL MAESTRO BALTASAR CAVAZOS, " LA AMENAZA LLEVA IMPLÍCITA

UNA INTENSIÓN DE DAÑAR; EN CAMBIO LOS AMAGOS SOLO LLEVAN LA INTENSIÓN DE ASUSTAR... SI EL AMAGO ES GRAVE, DEJA DE SERLO Y SE TORNA EN AMENAZA." (36)

AHORA BIEN POR LO QUE TOCA A LOS MALOS TRATAMIENTOS, DEBEN SER EN REALIDAD ESO, DEBIENDO CONFIGURARSE SOBRE HECHOS FACTIBLES DE PROBAR COMO POR EJEMPLO: EL TRABAJADOR EN PRESENCIA DE ALGUNAS PERSONAS, " ZARANDEE O EMPUJE " AL PATRÓN O A LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA O A LOS FAMILIARES DE ÉSTOS, LO MISMO SUCEDE CON LAS INJURIAS, QUE SON DIFÍCIL DE PROBAR, TOMANDO EN CUENTA QUE LAS " OFENSAS " AL PATRÓN PUEDE SIGNIFICAR EN ALGUNOS LUGARES UN SALUDO O FORMA DE CONVIVIR; EL PATRÓN QUE ARGUMENTE ESTA CAUSAL DEBE PROBAR EN JUICIO LAS INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS QUE PARA NUESTRO PARECER RESULTA COMPLICADO, YA QUE LOS HECHOS IMPUTADOS AL TRABAJADOR DEBERÁN HABER OCURRIDO SIN QUE MEDIE PROVOCACIÓN O QUE SE HUBIESE ACTUADO EN DEFENSA PROPIA.

ADÉMÁS DE LO ANTERIOR TAMBIÉN EL PATRÓN DEBE COMPROBAR SI LOS HECHOS FUERON REALIZADOS A LOS FAMILIARES DE ÉSTE, O LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA LA CALIDAD DE ELLOS, CON DOCUMENTOS DÓNEOS Y EN EL CASO DE FAMILIARES, HIJOS O ESPOSA CON ACTAS DEL REGISTRO CÍVIL, TRATANDOSE DE LOS DIRECTIVOS CON LOS CONTRATOS DE TRABAJO, QUE LOS ACREDITE COMO TAL.

LA FRACCIÓN III INDICA:

" COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE

(36) CAVAZOS FLORES BALTASAR. OB. CIT. PÁGINA 36.

SUS COMPAÑEROS CUALQUIERA DE LOS ACTOS --
 ENUMERADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, SI --
 COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA --
 DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑE--
 EL TRABAJO.

EN ESTA FRACCIÓN DEBEMOS ANALIZAR DOS SITUACIONES QUE DEBEN PROBARSE EN JUICIO PARA ALCANZAR UN LAUDO ABSOLUTORIO, LA PRIMERA CUESTIÓN ES ACREDITAR LOS MALOS TRATAMIENTOS, FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA Y AMAGOS, INJURIAS ETC, QUE HAN QUEDADO EXPLICADAS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, PERO EN ESTE CASO DEBEN REALIZARSE EN CONTRA DE UN COMPAÑERO DE TRABAJO. LA SEGUNDA SITUACIÓN, ES PROBAR TAMBIÉN DENTRO DEL JUICIO QUE CON MOTIVO DE ALGÚN SUPUESTO MENCIONADO, SE ALTERÓ EL ORDEN Y LA DISCIPLINA DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO, EL MAESTRO CABANELLAS NOS DICE QUE: RESULTA INJUSTIFICADO EL DESPIDO DEL TRABAJADOR QUE SE CONCRETA A DEFENDERSE DE UNA AGRESIÓN OCASIONADA POR ALGÚN COMPAÑERO, O BIEN LIMITÁNDOSE A REPELER, LA MISMA DE QUE FUE OBJETO,

ES NECESARIO PRECISAR QUE ESTE CONCEPTO NO DEBE PREVALECER CUANDO EL SUJETO ACTIVO DE LA CONDUCTA SEA UN REPRESENTANTE DEL PATRÓN, DE LOS QUE SE SEÑALAN EN EL ARTÍCULO 11 DE NUESTRA LEY, YA QUE ÉSTA TIENE APLICACIÓN TANTO AL OBRERO COMO A DICHOS REPRESENTANTES. DEJEMOS MÁS CLARA ESTA FRACCIÓN AL ENUNCIAR LA SIGUIENTE EJECUTORIA.

DISCIPLINA, ALTERACION DE LA Y MAL TRATO, -
 GOLPES LEVES CONTRA INFERIORES PARA APOYAR--
 UNA ORDEN DE TRABAJO, LA CIRCUNSTANCIA DE
 USAR LAS FUNCIONES DE JEFE PARA APOYAR UNA--
 ORDEN DE TRABAJO MEDIANTE UN GOLPE POR LEVE
 PUDIERA SER IMPLÍCITA UNA ALTERACIÓN DE LA --
 DISCIPLINA LABORAL Y MAL TRATO INCUESTIONA--
 BLE EN CONTRA DE LOS DEMÁS TRABAJADORES, 10

DO LO CUAL ACTUALIZA LA CAUSAL DE RESCISIÓN ESTABLECIDA EN LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (37)

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE DE HECHO LA DISCIPLINA SE ALTERA CUANDO EXISTE ALGUNA AGRESIÓN A UN COMPAÑERO Y QUE TAMBIÉN SE CONSIDERA DENTRO DEL LAPSO COMPRENDIDO PARA TOMAR ALIMENTOS O DESCANSO, EN QUE SE ENCUENTRAN INACTIVOS-LOS TRABAJADORES, EN CUANTO SE REFIEREN A SUS LABORES, SIN DEJAR DE ESTAR SUBORDINADOS AL PATRÓN, TAN ES ASÍ, QUE EL PROPIO ARTÍCULO 73 DE LA LEY, DISPONE QUE CUANDO UN TRABAJADOR NO PUEDA SALIR DEL LUGAR DONDE PRESTA SUS SERVICIOS DURANTE LAS HORAS DE DESCANSO Y COMIDAS, EL TIEMPO CORRESPONDIENTE A DICHS ACTOS LE SERA CONTADO COMO TIEMPO EFECTIVO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.

LA FRACCIÓN IV ESTABLECE:

"COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO, CONTRA EL PATRÓN SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A QUE SE REFIRE LA FRACCIÓN SEGUNDA, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO. "

(37) AMPARO DIRECTO 4827/76. JUAN HERNÁNDEZ MARTÍNEZ. 24 DE ENERO DE 1977. --- UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE MARIA CRISTINA SALMORÁN DE TAMAYO. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, SÉPTIMA EPOCA, VOLÚMENES 97-102, QUINTA PARTE, ENERO-- JUNIO DE 1977, CUARTA SALA, PÁGINA 15.

EN ESTA CUARTA FRACCIÓN EXISTEN DOS SITUACIONES IMPORTANTES QUE MERECE ESTUDIO, LA PRIMERA SERÍA " FUERA DE SERVICIO " Y LA SEGUNDA " DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO " .

¿ QUE DEBE ENTENDERSE POR FUERA DE SERVICIO ? ESTA INTERROGANTE SIGNIFICA " FUERA DE LAS LABORES " , LO QUE EQUIVALE A DECIR " FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO " ,

LA SUPREMA CORTE SOSTIENE EL CRITERIO DE QUE "...BASTA CONQUE EL OBRERO, AÚN FUERA DE SU JORNADA DE TRABAJO, INCURRA EN FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ EN CONTRA DE SU PATRÓN, PARA QUE POR TAL MOTIVO, SE LE DESPIDA JUSTIFICADAMENTE, YA QUE NO SERÍA ADMISIBLE, JURÍDICAMENTE, QUE SOLO DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES TUVIERA QUE COMPORTARSE CON PROBIDAD Y HONRADEZ HACIA SU PATRÓN, Y AL CONCLUIR SU JORNADA ESTUVIERA FACULTADO PARA COMETER ACTOS DE ESANATURALEZA EN SU CONTRA. " (38)

ANALIZANDO ESTE CRITERIO ENCONTRAMOS QUE LAS FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ, YA SEA DENTRO DEL SERVICIO, COMO QUEDÓ SEÑALADO ANTERIORMENTE O FUERA DE ÉSTE, DA COMO CONSECUENCIA UN DESPIDO JUSTIFICADO; POR LO QUE TOCA A LA EXPRESIÓN " DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO " , -

(38) AMPARO DIRECTO 6546/75 JOAQUÍN MEDINA S., 18 DE JUNIO DE 1976 UNANIMIDAD DE VOTOS. SOSTIENE LA MISMA TESIS EL AMPARO DIRECTO - 853/76. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 18 DE JUNIO DE 1976.

DEBEMOS CONSIDERAR QUE AÚN CUANDO LOS INSULTOS, O LA VIOLENCIA HAYAN SIDO MUY GRAVES NO CONSTITUYEN LA IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR LABORANDO LO QUE EL LEGISLADOR INTENTÓ SUBRAYAR, ES EL IMPACTO DE LA CONDUCTA INDEBIDA DEL TRABAJADOR, SIENDO DE TAL NATURALEZA QUE RESULTA INCONVENIENTE LA RELACIÓN LABORAL.

LA FRACCIÓN V INDICA:

" OCASIONAR EL TRABAJADOR, INTENCIONALMENTE, PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIA, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMÁS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO. "

LO QUE ESTABLECE ESTA FRACCIÓN, NO SOLO ES UNA CAUSAL MÁS DE DESPIDO, SINO POR EL DOLO CON QUE SE CONDUCE EL TRABAJADOR, AL DAÑAR LA MAQUINARIA, HERRAMIENTAS, ETC, SE HACE ACREEDOR AL DESPIDO JUSTO, EL PATRÓN PODRÁ SOLICITAR QUE LE SEAN REPARADOS LOS DAÑOS Y PERJUICIOS, PUDIENDO EJERCITAR LA CORRESPONDIENTE ACCIÓN PENAL.

LA FRACCIÓN VI ESTABLECE :

"OCASIONAR EL TRABAJADOR, LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCIÓN ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA ÚNICA DEL PERJUICIO. "

NO ES NECESARIO QUE EXISTA DOLO DEL TRABAJADOR EN LOS PERJUICIOS QUE OCASIONE AL PATRÓN, YA QUE PUEDE PROCEDER EL DESPIDO JUSTIFICADO, SI HUBIESE NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA ÚNICA DEL PERJUICIO; SI APLICAMOS ESTE CONCEPTO A CONTRARIO SENSU, EL TRABAJADOR NEGLIGENTE OCASIONA PERJUICIOS GRAVES AL PATRÓN PERO SI SU NEGLIGENCIA NO ES LA ÚNICA CAUSA DEL PERJUICIO, EL DESPIDO RESULTARÁ INJUSTIFICADO. (39)

LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, ESTIMAN QUE EL PATRÓN RESULTA CULPABLE DE LA FORMA EN QUE SE CONDUCE EL TRABAJADOR, POR NO HABERSE PREOCUPADO POR CAPACITAR O ADIESTRAR ADECUADAMENTE A SUS OBREROS; ADEMÁS RESULTA MUY DIFÍCIL PROBAR EN JUICIO LA NEGLIGENCIA, NO SIENDO LA ÚNICA CAUSA DEL PERJUICIO YA QUE PUEDEN EXISTIR OTRAS MÁS.

LA FRACCIÓN VII DISPONE:

"COMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INESCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO, O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL."

ESTA CAUSAL CUANDO SE GENERA, ES INDISCUTIBLE QUE SE DE EL DESPIDO JUSTO, EN VIRTUD DE QUE POR LA IMPRUDENCIA DEL TRABAJADOR PONE EN PELIGRO LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO

(39) C.F.R. CAVAZOS FLORES BALTASAR, OB. CIT. PÁGINA 41.

Y DE LAS PERSONAS QUE ESTAN EN ÉL, A MAYOR ABUNDAMIENTO EL MAESTRO RAMÍREZ FONSECA OPINA: EXISTEN DOS CUESTIONES QUE ANALIZAR AL RESPECTO DE ESTA FRACCIÓN, EL BIEN JURÍDICO TUTELADO Y LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR, LA PRIMERA ATAÑE TANTO AL PATRIMONIO COMO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A LA VIDA DE LAS PERSONAS; RESPECTO DEL BIEN JURÍDICO DE CARÁCTER PATRIMONIAL, SE ADVIERTE QUE EN EL FONDO, CONSTITUYE UNA MODALIDAD DE LAS CAUSALES ESTUDIADAS EN LAS FRACCIONES V Y VI, PRESUPONIENDOSE UN PERJUICIO MATERIAL OCASIONADO CON INTENSIÓN O CON NEGLIGENCIA, NACIENDO LA CAUSAL DE ESTUDIO CON LA SIMPLE ESPECTATIVA DE CAUSAR EL PERJUICIO MATERIAL; POR LO QUE HACE AL BIEN JURÍDICO RELATIVO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A LA VIDA DE LAS PERSONAS LA LEY NO DISTINGUE A QUIENES DEBE PROTEGERSE, EN CONSECUENCIA, INCLUYE A TODAS LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN DICHO LUGAR, COMO SON JEFES, COMPAÑEROS DE TRABAJO Y TODA PERSONA QUE SE ENCUENTRE EN EL MOMENTO DEL DAÑO. (40)

POR LO QUE TOCA A LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR, DEBE OBEDECER A LA IMPRUDENCIA, ESTA QUIERE DECIR, IMPREVISIÓN, IMPERICIA, FALTA DE REFLEXIÓN O DE ATENCIÓN, YA SEA QUE ESA CONDUCTA FUERA ASUMIDA DENTRO O FUERA DE LA JORNADA DE LABORES Y EN ACTIVIDADES AJENAS O PROPIAS DEL SERVICIO CONTRATADO.

(40) C.F.R. RAMÍREZ FONSECA FRANCISCO. " EL DESPIDO ", OB. CIT, PÁGINAS 87 Y 88.

SI LA CONDUCTA OCASIONA DAÑO PATRIMONIAL ESTAMOS EN LA HIPÓTESIS DE LA FRACCIÓN V, SI HUBO INTENSIÓN; EN LA FRACCIÓN VI, SI HUBO NEGLIGENCIA, Y SI PROVOCA MENOSCABO EN LA SALUD O INTEGRIDAD FÍSICA O LA MUERTE DE PERSONAS, QUE SE ENCUENTREN EN EL ESTABLECIMIENTO, NOS ENCONTRAMOS EN LA HIPÓTESIS EN ESTUDIO; AHORA BIEN, SI LOS SUJETOS PASIVOS DE LA ACCIÓN, SON TRABAJADORES DEL PATRÓN ÉSTE QUEDA OBLIGADO A INDEMNIZARLOS, CONFORME A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 489 DE LA LEY, EL QUE INDICA: "NO LIBERA AL PATRÓN DE RESPONSABILIDAD... III. QUE EL ACCIDENTE SEA CAUSADO POR IMPRUDENCIA O NEGLIGENCIA DE ALGÚN COMPAÑERO DE TRABAJO..." (41)

LA CORTE HA ESTABLECIDO ESTE CRITERIO, AL SEÑALAR QUE:

"CUANDO UN HECHO DELICTUOSO QUE SE REALIZA EN LAS MISMAS CONDICIONES QUE SI PROVINIERA DE CUALQUIER FUERZA FÍSICA, PRODUCE LESIONES Y AÚN LA MUERTE DEL TRABAJADOR, TAL HECHO DEBE ESTIMARSE COMO ACCIDENTE DE TRABAJO, SI SE REUNEN LOS REQUISITOS PARA LA EXISTENCIA DE ÉSTE, INDEPENDIEMENTE DE QUE TENGA A LA VEZ, EL CARÁCTER DE DELITO, SIENDO PROCEDENTE ESTABLECER,"

(41) IDEM

EN CONSECUENCIA, LA OBLIGACIÓN PARA -
EL PATRONO DE INDEMNIZAR A LA VICTIMA
O A SUS DEUDOS, " (42)

LA FRACCIÓN VIII APUNTA:

"COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORA--
LES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE
TRABAJO. "

PARA COMENZAR EL ANÁLISIS DE ESTA FRACCIÓN, TRATAREMOS
DE DEFINIR A LA MORAL, PARA EL MAESTRO CAVAZOS FLORES LA MORAL
ES: " INMUTABLE, INTERNA, UNILATERAL, E INCOERCIBLE. " (43)

PARA RAMIRÉZ FONSECA LA MORAL HA SIDO DEFINIDA COMO:

" LA CIENCIA QUE ENSEÑA A CONOCER EL BIEN Y EL MAL, O COMO
LA CONDUCTA QUE VA DE ACUERDO CON LAS BUENAS COSTUMBRES. " OTRA -
DEFINICIÓN QUE NOS DA NESTOR DE BUEN ES: " LA MORALIDAD LO MISMO -
QUE EL ORDEN PÚBLICO SON ESTÁNDARES JURÍDICOS, CUYA APRECIACIÓN
ES SIEMPRE RELATIVA Y CIRCUNSTANCIAL Y QUE, POR LO MISMO, PUEDEN
CONducIR A UN PELIGROSO SUBJETIVISMO. " (44)

(42) JURISPRUDENCIA: APÉNDICE 1965, QUINTA PARTE, CUARTA SALA,
TESIS 5, PÁGINAS 4 Y 5.

(43) CAVAZOS FLORES BALTASAR, OB. CIT, PÁGINA 43

(44) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, " EL DESPIDO ", OB. CIT, PÁGINA 90.

LA LEY AL HABLAR DE ACTOS INMORALES, SE QUIERE REFERIR A LO QUE LOS TRABAJADORES NO DEBEN HACER CONTRARIO A LAS BUENAS COSTUMBRES, CONDUCTA QUE IMPONE LA FRACCIÓN VII EL ARTÍCULO 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN ÚLTIMA INSTANCIA CORRESPONDE A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CALIFICAR UN ACTO INMORAL DE UN TRABAJADOR; EL OTRO ELEMENTO DE ESTA FRACCIÓN SE REFIERE A QUE DICHOS ACTOS INMORALES SE COMETAN EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO, ASÍ PUÉS, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA CONDUCTA QUE LLEVA IMPLÍCITO UN ACTO INMORAL, QUE SE COMETA EN EL CENTRO DE TRABAJO O EN CUALQUIER OTRO LUGAR EN DONDE SE PRESTE EL SERVICIO, YA SEA DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO O FUERA DE ELLA.

LA FRACCIÓN IX DICE:

"REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS-
DE FABRICACIÓN O DAR A CONOCER ASUN-
TOS DE CARÁCTER RESERVADO, CON PER-
JUICIO DE LA EMPRESA."

PARA QUE ESTA CAUSAL PROCEDA DEBE PRÓBARSE UNA DOBLE CIRCUNSTANCIA, LA PRIMERA ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR REVELÓ ASUNTOS DE CARÁCTER RESERVADO, Y LA SEGUNDA, QUE CON ESAS REVELACIONES CAUSÓ PERJUICIO A LA EMPRESA, PERO ¿ QUÉ SUCEDE QUE AÚN REVELANDO ESOS SECRETOS NO SE CAUSE PERJUICIO A LA EMPRE--SA?, ENTONCES NO SE DEBE APLICAR DICHA CAUSAL DE RESCISIÓN, INV--

CANDO UN DESPIDO JUSTO, LO QUE EL PATRÓN PUEDE HACER PARA REFORZAR ESTA FRACCIÓN, ES ADICIONAR LAS FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ ESTIPULADAS EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO EN ANÁLISIS.

LA FRACCIÓN X A LA LETRA DICE:

"TENER EL TRABAJADOR MÁS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS, SIN PERMISO DEL PATRÓN O SIN CAUSA JUSTA."

PARA UTILIZAR CORRECTAMENTE ESTA FRACCIÓN, ES NECESARIO CONOCER CIERTAS CUESTIONES QUE SON PRIMORDIALES PARA SU PROCEDENCIA, COMENCEMOS POR ANALIZAR LA INASISTENCIA, QUE ES LA FALTA DE ASISTENCIA, ES DECIR, LA AUSENCIA DEL TRABAJADOR A SU TRABAJO; EL TRABAJADOR QUE LLEGUE TARDE A DESEMPEÑAR SU LABOR, O DESPUÉS DE INICIAR LA JORNADA, NO FALTA A SU TRABAJO, TAMPOCO TIENE OBLIGACIÓN EL PATRÓN DE RECIBIRLO SI LLEGA TARDE, O PAGARLE UN SALARIO POR UN DÍA NO LABORADO, PERO NO DEBE TOMARSE EN CUENTA COMO FALTA INJUSTIFICADA, AL NO SER QUE ASÍ SE ESTIPULE EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

AHORA BIEN, ESTA FRACCIÓN ESTABLECE MÁS DE TRES FALTAS, EN UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS, ¿QUÉ QUIERE DECIR ESTO?, SE DEJA ABIERTA LA POSIBILIDAD DE INTERPRETACIÓN, SOBRE SI MÁS DE TRES FALTAS SON CUATRO O TRES Y MEDIA. LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, SOSTUVO EN EL AMPARO DIRECTO 5379/69 DE LA RADIO DIFUSORA X.E.F.I. QUE: " CUANDO LA JORNADA SE DESARRO-

LLA EN ETAPAS DISCONTINUAS, LA FALTA DE ASISTENCIA A UNAS DE ESTAS PARTES, DEBE COMPUTARSE COMO MEDIA FALTA, QUE PUEDE SER SUMADA A OTRAS MEDIAS FALTAS O CON OTRAS ENTERAS, PARA INTEGRAR LA CAUSAL DE RESCISIÓN."

A ESTE RESPECTO EL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES COMENTA:
" SEMÁNTICAMENTE MÁS DE TRES FALTAS SON TRES FALTAS Y MEDIA, YA QUE EL TRABAJADOR QUE SÓLO ASISTE A UNA DE LOS DOS TURNOS QUEBRADOS, INCURRE EN MEDIA FALTA DE ASISTENCIA, QUE DESDE LUEGO LE TIENE QUE AFECTAR, YA QUE NO SERÍA JUSTO QUE FUERA IRRELEVANTE Y QUE EL TRABAJADOR NO TUVIERA NINGUNA SANCIÓN POR DICHA INASISTENCIA." (45)

PARA REALIZARSE EL COMPUTO DEBEMOS TOMAR EN CUENTA, COMO SE PACTO LA JORNADA DE TRABAJO Y PARA EVITAR CONFUSIONES DEBE ESPECÍFICARSE EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, O EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, CUANDO SE DA LA FALTA INJUSTIFICADA.

CONSIDERANDO LOS DOS ASPECTOS DE NUESTRA FRACCIÓN EN ESTUDIO SIENDO A) SIN PERMISO DEL PATRÓN, Y B) SIN CAUSA JUSTIFICADA; SIN PERMISO DEL PATRÓN, QUIERE DECIR, CUANDO EL TRABAJADOR PIDA PERMISO DE AUSENTARSE DE SU TRABAJO, Y EL PATRÓN NIEGA EL PERMISO, SE CONSIDERA COMO FALTA INJUSTIFICADA

(45) CAVAZOS FLORES BALTASAR. LOC. CIT. PÁGINA 46.

Y SI SON MÁS DE TRES, DA LUGAR AL DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, YA QUE AQUI, SÍ SE ESTÁ APLICANDO CORRECTAMENTE LA CAUSAL DE RESCISIÓN. EL OTRO ASPECTO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIGNIFICA, QUE EL TRABAJADOR NO JUSTIFIQUE DEBIDAMENTE SUS FALTAS CON DOCUMENTOS IDÓNEOS PARA ELLO, SIENDO ÉSTE LA INCAPACIDAD CORRESPONDIENTE DEL I.M.S.S., O EN ALGUNOS CASOS DOCUMENTOS ANÁLOGOS.

DESDE LUEGO, DEBEMOS TOMAR EN CUENTA QUE LAS FALTAS POSTERIORES AL DESPIDO, NO PUEDEN CONSIDERARSE COMO FALTAS INJUSTIFICADAS POR RAZONES OBVIAS.

PARA DEJAR MÁS CLARO LO ANTERIORMENTE ASENTADO, PONGAMOS EL EJEMPLO DE UN TRABAJADOR, QUE FALTA A SU EMPLEO EL DÍA PRIMERO DE "X" MES, Y LUEGO SE PRESENTA A LABORAR EL DÍA DOS DE ESE MISMO MES, SIN HABER JUSTIFICADO SU FALTA ANTERIOR, EL PATRÓN COMO CASTIGO LO REGRESA A SU CASA, ARGUMENTANDO QUE ASÍ FUE ESTIPULADO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, POSTERIORMENTE, POR OTRAS CIRCUNSTANCIAS DICHO TRABAJADOR FALTA AL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, LOS DIAS TRES Y CUATRO DE ESE MISMO MES, EN REALIDAD TIENE DOS FALTAS, LA DEL DÍA PRIMERO, YA NO SE PUEDE COMPUTAR, POR QUE EL PATRÓN, YA SANCIONÓ ESA FALTA, Y LA DEL DÍA DOS, COMO NO JUSTIFICÓ LA ANTERIOR FUE UN CASTIGO IMPUESTO POR EL PATRÓN REGRESÁNDOLO A SU CASA,

POR LO TANTO, SE COMPUTARÁN ÚNICAMENTE LAS FALTAS DE LOS DÍAS TRES Y CUATRO.

LA DEMOSTRACIÓN DE LA CAUSA JUSTIFICADA DE LA INASISTENCIA, DEBE HACERLA EL TRABAJADOR ANTE EL PATRÓN AL REGRESAR AL TRABAJO Y ANTES QUE LO DESPIDA, CARECIENDO DE EFICACIA LA COMPROBACIÓN POSTERIOR ANTE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE.

A CONTINUACIÓN HAREMOS CITA, DE LAS EJECUTORIAS DE LA CORTE, ASÍ COMO DE LAS JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES 1980-1981, CONCLUYENDO CON ESTA FRACCIÓN.

"ASISTENCIA, FALTAS DE, SIN JUSTIFICACION NI PERMISO, INSPECCIÓN DE -- LAS NOMINAS COMO PRUEBA. CUANDO LAS FALTAS DE ASISTENCIAS AL TRABAJO -- TENGAN LUGAR SIN PERMISO DEL PATRÓN Y SIN CAUSA JUSTIFICADA, LA INSPECCIÓN QUE SE PRACTIQUE EN LAS NÓMINAS DE PAGO DE LOS TRABAJADORES EN LAS QUE CONSTE EL CONTROL DE LAS -- ASISTENCIAS A SUS LABORES, CONSTITUYE UNA PRUEBA EN RELACIÓN CON LA -- CAUSAL DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 47 -- DEL CÓDIGO LABORAL."(46)

(46) AMPARO DIRECTO 245/79. EMILIO RODRÍGUEZ IGLESIAS. 2 DE ABRIL DE 1979, 5 VOTOS. PONENTE ALFONSO LÓPEZ APARICIO. SECRETARIO: JESÚS LUNA GÚZMAN. INFORME 1979. CUARTA SALA, NÚM. 44, PÁGINA 39.

"FALTAS DE ASISTENCIAS COMO CAUSAL - DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS, EN RELACIÓN CON LA CAUSAL DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 122 FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 1931 (ARTÍCULO 47 FRACCIÓN X DE LA LEY VIGENTE), NO ES NECESARIO QUE LAS FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR OCURRAN DURANTE UN SÓLO MES DE CALENDARIO SINO QUE PARA HACER EL COMPUTO DE ELLAS, DEBE ENTENDERSE POR UN MES UN LAPSO CUALQUIERA DE TREINTA DÍAS CONTADOS A PARTIR DE LA PRIMERA FALTA."

"FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL -- DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, ES JUSTIFICADA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO, CUANDO EL TRABAJADOR FALTE MÁS DE TRES DÍAS EN UN MES SIN CAUSA JUSTIFICADA Y NO ES VIOLATORIO DE GARANTÍAS EL LAUDO QUE ABSUELVA AL PATRONO DE LA DEMANDA FORMULADA EN SU CONTRA POR ESE MOTIVO."

LA FRACCIÓN XI DICE:

"DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRÓN O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DE TRABAJO CONTRATADO."

PARA QUE ESTA CAUSAL OPERE EN FORMA SATISFACTORIA, ES MENESTER PROBAR LA DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A UNA ORDEN DADA POR EL PATRÓN, ADUCIENDO QUE LA DESOBEDIENCIA

DEBE IR LIGADA AL TRABAJO CONTRATADO, ES DECIR, DENTRO DE LAS LABORES CONTRATADAS EL TRABAJADOR TIENE OBLIGACIÓN DE OBEDECER ESA ORDEN. ASÍ LO SEÑALA LA CORTE AL INDICAR QUE:

"DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, LA ORDEN YA DADA POR EL PATRÓN A UN TRABAJADOR PARA EJECUTAR, DENTRO DE LAS LABORES CONTRATADAS, DETERMINADAS INDICACIONES, NO LESIONA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR; Y CUANDO ÉSTE INCURRE EN INCUMPLIMIENTO Y POR TANTO EN DE SOBEDIENCIA, SE CONSTITUYE UNA CAUSAL DE RESCISIÓN Y POR ENDE, EL DESPIDO EN CUESTIÓN ES JUSTIFICADO."

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES, 1980-1981, PÁGINA 146.

LA FRACCIÓN XII ESTABLECE:

"NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES."

COMO PRIORIDAD PARA PRESERVAR LA VIDA Y LA SALUD, ASÍ COMO LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR, DEBEN OBSERVARSE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS QUE ESTEN AL ALCANCE DE LOS TRABAJADORES, VIGILANDO EL PATRÓN, QUE SE SIGAN ESCRUPULÓSAMENTE TODOS LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA ELLO, LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR PARA CUMPLIR ESAS MEDIDAS ES LO QUE INTEGRA LA CAUSAL DEL DESPIDO.

EN LAS FRACCIONES XVI, XVII, Y XVIII DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑALA COMO YA HEMOS APUNTADO AL HABLAR DE OBLIGACIONES DE LOS PATRONES, QUE DEBEN PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES MEDIDAS ADECUADAS Y DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA PREVENIR ACCIDENTES EN EL USO DE MAQUINARIA, INSTRUMENTOS O MATERIAL DE TRABAJO, ASÍ COMO DISPONER DE MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURACIÓN INDISPENSABLES PARA QUE DE MANERA EFICAZ SE PRESTEN LOS PRIMEROS AUXILIOS; ASÍ MISMO EN LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EL PATRÓN ESTA OBLIGADO A OBSERVAR DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DE SU NEGOCIACIÓN, LOS PRECEPTOS LEGALES SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES DE SU ESTABLECIMIENTO Y ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES; AHORA BIEN SI EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE OBSERVAR ESTAS MEDIDAS TIENE A SU VEZ EL DERECHO DE EXIGIR A SUS TRABAJADORES IGUAL OBSERVANCIA.

LA FRACCIÓN XIII INDICA:

"CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE 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."

LA REGLA GENERAL PARA QUE OPERE ESTA CAUSAL DE RESCISIÓN, ES QUE EL TRABAJADOR CONCURRA A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÚN NARCÓTICO O DROGA ENERVANTE Y LA ÚNICA EXCEPCIÓN QUE ACEPTA ES QUE CUANDO SE TRATE DE DROGAS ENERVANTES DEBERÁ SER POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA, PERO PARA QUE NO SE CONFIGURE ESTA CAUSAL ES NECESARIO HACERLO SABER AL PATRÓN AL INICIAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

OTRA DE LAS JURISPRUDENCIAS DE LA CORTE, EN RELACIÓN CON EL ESTADO DE EMBRIAGUEZ, LA ENCONTRAMOS EN JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES 1980-1981 PÁGINA 177 QUE A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS:

"EMBRIAGUEZ, APRECIACIÓN DEL ESTADO-
DE. LA EMBRIAGUEZ ES UN ESTADO QUE-
PUEDE SER APRECIADO A TRAVÉS DE LOS
SENTIDOS CON LA SOLA OBSERVACIÓN --
DEL HECHO; ESTO ES, ES POSIBLE PER-
CATARSE QUE UNA PERSONA SE ENCUEN-
TRA INTOXICADA POR HABER CONSUMIDO--
BEBIDAS ALCÓHOLICAS, CUANDO SU AS-
PECTO Y SU CONDUCTA SON DISTINTAS -
DE LAS QUE NORMALMENTE SIGUEN LAS -
DEMÁS PERSONAS; Y PARA LO CUAL NO -
SON NECESARIOS CONOCIMIENTOS ESPE--
CIALES, COMO TAMPOCO ES NECESARIO -
QUE SE DETALLEN TODOS LOS SÍNTOMAS-
QUE PRESENTE ESTE ESTADO PARA LLE--
GAR A ESA CONCLUSIÓN."

POR LO QUE RESPECTA A DROGAS ENERVANTES CITAMOS OTRA JURISPRUDENCIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA POR JUAN B. CLIMENT BELTRAN, LA QUE A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS:

"DROGAS ENERVANTES, SU USO EN RELACION CON EL TRABAJO. EL SÓLO HECHO DE QUE EL TRABAJADOR SEA ACISTO A LAS DROGAS ENERVANTES, NO ES MOTIVO JUSTIFICADO PARA RESCINDIR SU CONTRATO DE TRABAJO, SI EL USO DE ELLAS NO LO HACE DURANTE LAS HORAS DE LABORES O EN LAS INMEDIATAS ANTERIORES DE MODO QUE LA INTOXICACIÓN SE PRESENTE MIENTRAS TRABAJA, PUES LAS CAUSAS QUE PUEDEN INVOCARSE PARA RESCINDIR SIN RESPONSABILIDAD DICHO CONTRATO SON LAS QUE DE MODO UOTRO TIENEN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS, MÁS NO LAS QUE SON TOTALMENTE AJENAS AL TRABAJO."(47)

LA FRACCIÓN XIV ESTABLECE:

"LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISIÓN, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO."

(47) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA POR CLIMENT BELTRAN JUAN B. 4A. EDICIÓN, EDITORIAL ESFINGE, S.A. DE C.V., MÉXICO, 1990. PÁGINA 113.

ESTA FRACCIÓN SE REFIERE EN EL CASO DE QUE UN TRABAJADOR AL OBTENER UNA SENTENCIA DICTADA POR AUTORIDAD QUE LE IMPONGA PRISIÓN SE VE IMPOSIBILITADO DE SEGUIR PRESTANDO EL SERVICIO, DEBIENDO SER DICHA SENTENCIA EJECUTORIADA, ES DECIR, DECLARADA FIRME POR MINISTERIO DE LEY O QUE NO FUE IMPUGNADA EN TIEMPO O BIEN QUE FUE EMITIDA EN ÚLTIMA INSTANCIA YA SEA POR EL TRIBUNAL COLEGIADO O POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, EN ESTE CASO ÚNICAMENTE SE DA LUGAR A LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO DE ACUERDO A LO YA MANIFESTADO AL HABLAR EN RELACIÓN A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 42 DE LA LEY FEDERAL.

POR ÚLTIMO LA FRACCIÓN XV SE REFIERE:

"LAS ANÁLOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN -
LAS FRACCIONES ANTERIORES DE IGUAL -
MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SE
MEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE RE-
FIERE."

LA ANALOGÍA ES UNA FORMA DE INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES CONSISTENTES EN EXTENDER A UN CASO NO PREVISTO, LA REGULACIÓN ESTABLECIDA PARA OTRO, POR RAZONES SEMEJANTES. PARA ESTABLECER LA ANALOGÍA CORRESPONDIENTE, ES MENESTER INVOCAR LA FRACCIÓN CON LA QUE SE RELACIONA EL CASO ANÁLOGO.

"RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, CAUSAS ANALOGAS. LA FRACCION XV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE COMO CAUSAS DE RESCISION DE LA RESCISION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA QUE EL DEMANDADO AL INVOCAR ESTA DISPOSICION LEGAL COMO CAUSAL DE RESCISION, DEBE RELACIONARLA CON ALGUNA DE AQUELLAS CONTENIDAS EN LAS FRACCIONES PRECEDENTES A FIN DE ESTAR EN APTITUD DE COMPARAR Y DETERMINAR SI LOS HECHOS MOTIVADORES DEL DESPIDO SON IGUALMENTE GRAVES Y DE CONSECUENCIA SEMEJANTE EN LO REFERENTE AL TRABAJO, ADEMAS DE NO HACERSE ASÍ, SE PRIVA AL ACTOR DE LA OPORTUNIDAD DE PREPARAR SU DEFENSA Y APORTAR PRUEBAS PARA ABATIR LA CAUSAL ANALOGA CORRESPONDIENTE."(48)

2. EL AVISO DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE EL ÚLTIMO
PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

EN EL AÑO DE 1970, CON MOTIVO DE LA REESTRUCTURACIÓN DE NUESTRA LEGISLACIÓN, SE AGREGÓ UN ÚLTIMO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 47 EN EL QUE SE ESTABLECÍA COMO OBLIGACIÓN DEL PATRÓN EL DAR AVISO AL TRABAJADOR POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE SU CONTRATO, SIENDO OMISSA LA LEY HASTA ENTONCES, DE QUE SUCEDERÍA, SI EL PATRÓN NO DIERA ESE AVISO.

EL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES, AL CITAR AL MAESTRO TRUEBA URBINA QUIÉN AL COMENTAR LA NUEVA LEY DIJO QUE: " LA FALTA DE DICHO AVISO, TRAÍA COMO CONSECUENCIA QUE EL DESPIDO FUERA INJUSTIFICADO, PERO LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ACLARÓ QUE DICHA OPINIÓN ERA UNA SIMPLE OPINIÓN DOCTRINARIA, SUJETA A LO QUE EN DEFINITIVA, RESOLVIERAN LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES." (49)

POR SU PARTE LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES, DETERMINARON QUE LA FALTA DEL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR TRAÍA COMO CONSECUENCIA LA APLICACIÓN DE ALGUNA SANCIÓN AL PATRÓN PERO NO QUE EL DESPIDO FUERA INJUSTIFICADO POR ESE SÓLO HECHO.

TAMBIÉN EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN PREVALECIÓ EL CRÍTERIO SOSTENIDO JURISPRUDENCIALMENTE, DE QUE EL SECTOR PATRONAL ALEGABA

(49) CAVAZOS FLORES BALTASAR, OB. CIT. PÁGINA 60.

QUE EN MUCHOS CASOS LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS, SE NEGABAN A RECIBIR EL AVISO DEL DESPIDO Y EN OTROS MÁS POR EL SIMPLE HECHO DE ABANDONAR EL EMPLEO, O AL CAMBIARSE DE DOMICILIO ERA IMPOSIBLE ENTREGARLO, ASÍ SE ENFOCÓ DURANTE DIEZ AÑOS ESTE CRITERIO, Y NO ES SINO HASTA LAS REFORMAS DE MAYO DE 1980, QUE SE ADICIONÓ A ESTE ÚLTIMO PÁRRAFO, LA SANCIÓN PLENAMENTE ESTABLECIDA AL PATRÓN, QUEDANDO DE LA SIGUIENTE MANERA: " EL AVISO DEBERÁ HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ÉSTE SE NEGASE A RECIBIRLO, EL PATRÓN, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISIÓN, DEBERÁ HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ÉSTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR." Y LUEGO SE AGREGÓ: " LA FALTA DE ESTE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SÍ SOLA BASTARÁ PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO."

PARA COMENZAR CON EL ANÁLISIS DE LOS PÁRRAFOS ANTES CITADOS, DIREMOS QUE EL PATRÓN TIENE EL DERECHO AL DESPIDO, QUE SE TRADUCE EN LA FACULTAD QUE TIENE ÉSTE PARA IMPEDIR QUE EL TRABAJADOR LE SIGA PRESTANDO SUS SERVICIOS, CON EL FÍN DE DISOLVER EL VÍNCULO LABORAL, CUANDO EL TRABAJADOR INCURRA EN ALGUNA DE LAS CAUSALES YA ENUMERADAS.

ESTE DERECHO DE DESPIDO PRESENTA CIERTAS CARACTERÍSTICAS:

- A) EL EJERCICIO DE ESTE DERECHO COMO FACULTAD DEL PATRÓN, ES POTESTATIVO.
- B) ES INRENUNCIABLE.
- C) ES PRESCRIPTIBLE.

CUANDO SE DICE QUE EL EJERCICIO DEL DERECHO DEL DESPIDO COMO FACULTAD DEL PATRÓN, ES POTESTATIVO, ESTO QUIERE DECIR QUE ÉSTE FRENTE AL TRABAJADOR QUE HAYA INCURRIDO EN ALGUNA CAUSAL DE RESCISIÓN O DESPIDO, PUEDA OPTAR, A SU LIBRE ELECCIÓN POR SEPARARLO O CONSERVARLO, ES UNA FACULTAD Y NO UNA OBLIGACIÓN.

IRRENUNCIABLE, ESTA CARACTERÍSTICA DEL EJERCICIO DEL DERECHO DEL PATRÓN AL DESPIDO, QUIERE DECIR QUE NO PUEDE RENUNCIAR EN FORMA GENERAL A ESE DERECHO DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES QUE COMETAN O INCURRAN EN UNA CAUSAL DE SEPARACIÓN, ASÍ LO HA SOSTENIDO LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, AL SENTAR JURISPRUDENCIA FIRME EN ESE SENTIDO, AL RESOLVER QUE EL DERECHO DE DESPIDO CONSAGRADO EN LA FRACCIÓN XXI DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL " NO PUEDE ESTIPULARSE DEROGADO POR ACUERDO DE LAS PARTES, YA QUE ES DE ORDEN PÚBLICO DEBIDO A QUE SE INSPIRA TANTO EN LA IDEA DE PROTEGER AL TRABAJADOR COMO EN LA NECESIDAD DE ARMONIZAR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, EN BENEFICIO DEL PROPIO TRABAJADOR, DE LA INDUSTRIA, DE LA CONVENIENCIA SOCIAL Y DE LA PROSPERIDAD DEL PAÍS." (50)

POR ÚLTIMO, EL DERECHO DEL DESPIDO ES PRESCRIPTIBLE, ENTENDIENDOSE POR ÉSTE CONCEPTO QUE TIENE TÉRMINO PARA EJERCITAR EL DERECHO DEL DESPIDO,

(50) TESIS JURISPRUDENCIAL 73, SEXTA EPOCA, CUARTA SALA, QUINTA PARTE, APÉNDICE 1917-1975, PÁGINA 81.

Y ÉSTE SE ENCUENTRA REGULADO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 517 DE LA LEY LABORAL DEL TRABAJO, DEBIENDO EJERCITARLO DENTRO DE UN MES, Y NO HACIÉNDOLO EQUIVALE AL OTORGAMIENTO DEL PERDÓN; EL PERÍODO SE INICIA AL DÍA SIGUIENTE EN QUE SE TENGA CONOCIMIENTO DE LA FALTA GRAVE, EN QUE INCURRIÓ EL TRABAJADOR, Y EN LOS CASOS DE COMPROBACIÓN DE LA CAUSAL, COMO ES EL ROBO, A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE EN QUE EL PATRÓN TENGA CONOCIMIENTO DE LA COMPROBACIÓN DEL HECHO.

AHORA BIEN EL ACTO DEL DESPIDO, ES LA MANIFESTACIÓN UNILATERAL DE LA VOLUNTAD DEL PATRÓN, POR MEDIO DE LA CUAL, COMUNICA AL TRABAJADOR POR ESCRITO QUE POR HABER INCURRIDO EN LAS CAUSALES DEL DESPIDO A PARTIR DE UNA FECHA ESPECÍFICA, DEJA DE PRESENTARSE A SU SERVICIO, Y POR LO TANTO DE PRESTARLE SERVICIOS SUBORDINADOS.(51)

ESTE ACTO DE DESPIDO, ES UNILATERAL Y FORMAL; EL PRIMER ASPECTO SE REFIERE A QUE ES UNA MANIFESTACIÓN UNILATERAL DEL PATRÓN, SIN REQUERIRSE LA ACEPTACIÓN DEL TRABAJADOR, CON LA SIMPLE MANIFESTACIÓN DEL PATRÓN, EL TRABAJADOR DEBE ABSTENERSE DE SEGUIR LABORANDO; Y FORMAL, POR QUE DEBE SER POR ESCRITO, " EL PATRÓN DEBERÁ DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN "; ASÍ LO ESTABLECE EL PRECEPTO LEGAL EN ESTUDIO. ADEMÁS PARA SATISFACER ESTE REQUISITO DE FORMA, EL ESCRITO DE AVISO DEBE CONTENER LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN.

(51) C.F.R. MUÑOZ RAMÓN ROBERTO, OB. CIT. PÁGINA 353.

LA OMISIÓN DE ESTOS DATOS EQUIVALE A LA FALTA DEL AVISO, TODA VEZ QUE NO ES ÚNICAMENTE VÁLIDA LA COMUNICACIÓN DEL AVISO POR ESCRITO; ASÍ MISMO DEBERÁ CONTENER LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE DIERON ORIGEN A LA APLICACIÓN DE LA CAUSAL O CAUSALES, COMO POR EJEMPLO AL INVOCAR LA CAUSAL DE FALTAS INJUSTIFICADAS, DEBERÁN PRECISARSE LOS DÍAS NO LABORADOS; EN EL CASO DE DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR A UNA ORDEN DADA POR EL PATRÓN, DEBE ESPECIFICARSE LA FECHA EN QUE SE DIÓ LA ORDEN, QUIÉN LA DIÓ Y EN QUE CONSISTIÓ,

LA FINALIDAD DE DAR EL AVISO AL TRABAJADOR, ES PARA NO DEJARLO EN ESTADO DE INDEFENSIÓN, POR LO CUAL EN EL JUICIO NO PODRÁN HACERSE POR PRECLUSIÓN, CAUSALES DE DESPIDO NO INVOCADAS EN EL PROPIO AVISO, HABIENDO SIDO " COMPROBADA EN JUICIO UNA DE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN, DE VARIAS QUE SON ALEGADAS, ELLO BASTA PARA CONSIDERAR A ÉSTA FUNDADA, SIN QUE SEA NECESARIO LA COMPROBACIÓN DE LAS DEMÁS." (52)

EL PATRÓN DEBE HACER DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR EL AVISO; ¿ SERÍA IGUAL SI EL AVISO SE HACE POR CONDUCTO DE REPRESENTANTES DEL -- PATRÓN ?.

EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NOS INDICA: " LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES, GERENTES Y DEMÁS PERSONAS QUE EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SERÁN CONSI-

(52) A.D. 2782/70 MARCOS LÓPEZ CABRERA. A.D. 5810/71 MARÍA GUADALUPE VILLAREAL DE TOLEDO. A.D. 6276/71 ISABEL OROZCO VALENCIA. A.D. 4074/72 FEDERICO GONZÁLEZ HUERTA. A.D. 25/73 VELIA DÍAZ D'SANDY DE AYALA.

DERADOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN Y EN TAL CONCEPTO LO OBLIGAN EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES; " DE LA LECTURA DE ESTE ARTÍCULO PODEMOS OBSERVAR QUE SON REPRESENTANTES DEL PATRÓN AQUELLOS SUJETOS QUE ADMINISTRAN, PLANEAN, ORGANIZAN, DIRIGEN, MANDAN Y CONTROLAN LAS ACTIVIDADES - LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LOS BIENES EMPRESARIALES.

LO ANTERIOR SIGNIFICA QUE EXISTE LA POSIBILIDAD DE LA REPRESENTACIÓN SIN MANDATO, YA QUE ESOS SUJETOS TIENEN LA FACULTAD DE ADMINISTRAR Y DE DIRIGIR PRECISAMENTE POR TENER ESAS FACULTADES SON REPRESENTANTES - DEL PATRÓN POR MINISTERIO DE LEY Y LO OBLIGAN EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES. (53)

ESTE ARTÍCULO AL REFERIRSE A LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN, COMO LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES Y GERENTES, NO ENCUADRA SÓLAMENTE A ESTAS PERSONAS QUE OCUPAN ESOS PUESTOS, SINO QUE ESTIPULA: " Y DEMÁS PERSONAS QUE EJERZAN FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN O DIRECCIÓN EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO "; POR LO TANTO CONCLUIMOS QUE EL REPRESENTANTE DEL PATRÓN - PUEDE SER CUALQUIER PERSONA A QUIÉN CORRESPONDA EN TODO O EN PARTE LA ADMINISTRACIÓN O DIRECCIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA NEGOCIACIÓN, POR CONSIGUIENTE ES TAN VÁLIDO QUE DICHO REPRESENTANTE DEL PATRÓN, ENTREGUE EL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR, COMO EL PROPIO PATRÓN.

(53) C.F.R. MUÑOZ RAMÓN ROBERTO. LOC. CIT. PÁGINAS 26 Y 27.

CONFORME A LA LETRA DEL ÚLTIMO PÁRRAFO EN ESTUDIO, EL PATRÓN EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR SE NIEGUE A RECIBIR EL AVISO, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISIÓN, DEBERÁ HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA; ES DIFÍCIL A VECES HACER ENTREGA A LOS TRABAJADORES DEL AVISO DE RESCISIÓN, ALGUNOS SE NIEGAN A RECIBIRLO Y NO DARSE POR ENTERADOS OTROS AL ACUMULAR SUS FALTAS Y YA NO PRESENTARSE AL TRABAJO, NO DAN OPORTUNIDAD PARA ELLO, ABANDONANDO EL EMPLEO Y OTROS MÁS LO RECIBEN, PERO SE NIEGAN A FIRMAR; EN EL PRIMER CASO, ESTOS TRABAJADORES QUE NO RECIBEN EL AVISO, POR REGLA GENERAL DEMANDAN EL DESPIDO INJUSTIFICADO ARGUMENTANDO QUE FUERON CORRIDOS DE SU TRABAJO, EN EL SEGUNDO CASO SIMPLEMENTE ABANDONAN SU TRABAJO SIN IMPORTAR LAS CONSECUENCIAS, YA SEA POR QUE ENCUENTRAN OTRO MEJOR O CAMBIAN DE RESIDENCIA, LOS QUE SI RECIBEN Y SE NIEGAN A FIRMAR, SON EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, LOS QUE ACEPTAN QUE INCURRIERON EN ALGUNA CAUSAL SIN COMPROMETERSE CON SU FIRMA; EN LOS DOS PRIMEROS SUPUESTOS EL PATRÓN DEBE PRESENTAR EL AVISO DE LA JUNTA COMPETENTE SOLICITANDO SU NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR Y EN EL ÚLTIMO CASO NO ES NECESARIO QUE PRESENTE EL AVISO, YA QUE SI ES DEMANDADO POR DESPIDO INJUSTIFICADO, DEBE DE PROBAR EN JUICIO LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ACONTECIERON AL ENTREGAR EL AVISO AL TRABAJADOR Y QUE ÉSTE SE NEGÓ A FIRMAR; EN TODOS ESTOS CASOS EL PATRÓN DEBE PROPORCIONAR TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA LA NOTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, COMO SON:

- A) ACREDITAR PERSONALIDAD,
- B) PROPORCIONAR EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR,
- C) ACOMPAÑAR ACTA CIRCUNSTANCIADA DE LOS ---

HECHOS QUE MOTIVARÓN LA RESCISIÓN, MANI--
FESTANDO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ AL RE-
CIBIR EL AVISO.

D) SOLICITAR SE NOTIFIQUE POR CONDUCTO DE LA
AUTORIDAD.

ASÍ LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 991 DE NUESTRA LEY, QUE A LA LETRA
DICE:

" EN LOS CASOS DE RESCISIÓN PREVISTOS EN EL PÁRRAFO FINAL DEL
ARTÍCULO 47 EL PATRÓN PODRÁ ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN O DE CONCILIA-
CIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE, A SOLICITAR SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR, POR
CONDUCTO DEL ACTUARIO DE LA JUNTA EL AVISO A QUE EL CITADO PRECEPTO SE REFIERE.
LA JUNTA, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL RÉCIBO DE LA PROMOCIÓN,
DEBERÁ PROCEDER A LA NOTIFICACIÓN.

EL ACTUARIO LEVANTARÁ ACTA CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA."

POR LO QUE SE REFIERE A LA PARTE FINAL DEL PÁRRAFO EN ESTUDIO,
QUE INDICA " LA FALTA DE ÉSTE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA BASTARÁ PARA
CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO."

EL CRITERIO ACTUAL, TANTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,
COMO DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS Y DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA --
NACIÓN, ES EN EL SENTIDO DE QUE LA FALTA DEL AVISO DE DESPIDO O RESCISIÓN
POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, TRAE COMO CONSECUENCIA, POR ESE SÓLO
HECHO, QUE EL DESPIDO SEA AUTOMÁTICAMENTE INJUSTIFICADO; ES POR ESO QUE MUCHOS

DE LOS PATRONOS QUE HAN DESPEDIDO JUSTIFICADAMENTE A SU TRABAJADOR, OMITIENDO DAR EL AVISO POR ESCRITO, OPTAN POR NEGAR EL DESPIDO, OFRECIENDO EL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE LO VENÍA DESEMPEÑANDO REVIRTIENDO LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR, ES DECIR A ESTE LE TOCA DEMOSTRAR QUE EFECTIVAMENTE FUÉ DESPEDIDO INJUSTIFICADAMENTE DEL TRABAJO Y QUE NO FUÉ NOTIFICADO DEL AVISO DE RESCISIÓN CORRESPONDIENTE DEJÁNDOLO EN ESTADO DE INDEFESIÓN.

A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIREMOS ALGUNAS TESIS JURISPRUDENCIALES QUE NOS DEJARÁN MÁS CLARO TODO LO EXPUESTO CON ANTERIORIDAD:

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL NEXO LABORAL. DE LA DISPOSICIÓN DEL ARTÍCULO 47, INFIERE, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ADVIERTE CLARAMENTE QUE EL PROPÓSITO DEL LEGISLADOR FUÉ QUE LOS TRABAJADORES QUE SEAN SEPARADOS POR CUALESQUIERA DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN QUE ENUMERA EL CITADO PRECEPTO, TENGA PLENO CONOCIMIENTO DE ELLAS PARA ASÍ ESTAR EN CONDICIONES DE DEFENDERSE Y PREPARAR LAS PRUEBAS DIRIGIDAS A ACREDITAR QUE LA RESCISIÓN FUÉ INDEBIDA. EN CONSECUENCIA ES EVIDENTE QUE LA FALTA DEL AVISO AL TRABAJADOR DIRECTAMENTE O POR CONDUCTO DE LA JUNTA IMPIDE QUE ÁQUEL FORMULE ADECUADAMENTE SU DEMANDA Y ASI MISMO QUE PREPARE, PARA PROPONERLE, EL MATERIAL PROBATORIO PERTINENTE, LO QUE CONDUCE A CONSIDERAR QUE EL LEGISLADOR QUISO TAMBIÉN QUE LA SANCIÓN QUE ESTABLECE LA DISPOSICIÓN LEGAL EN REFERENCIA, SEA DETERMINANTE PERO QUE LA FALTA DE DICHO AVISO, POR SÍ SOLO, BASTE PARA CONCLUIR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO. (54)

(54) AMPARO DIRECTO 1655/81. AGENTES DE RADIO Y TELEVISIÓN, S.A. 1° DE DICIEMBRE 1981. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE HORACIO CARDOSO UGARTE. SECRETARIO VICTOR E. MALDONADO LARA.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. CONFORME AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL AVISO DE RESCISIÓN DEBE CONTENER LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS QUE LA MOTIVAN A FIN DE QUE EL TRABAJADOR TENGA CONOCIMIENTO DE ELLAS, Y PUEDA PREPARAR SU DEFENSA, SIENDO INDISPENSABLE LA ESPECIFICACIÓN DE LOS HECHOS QUE SE IMPUTAN PARA QUE NO SE MODIFIQUEN LAS CAUSAS DEL DESPIDO DEJÁNDOLO EN ESTADO DE INDEFENSIÓN Y VÍCTIMA DE LA INSEGURIDAD JURÍDICA, PUES DE ACUERDO CON LOS ARTÍCULOS 873 Y 875 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SOLO EXISTE UNA AUDIENCIA CON TRES ETAPAS: DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO. Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, Y, DE NO CONOCER EL TRABAJADOR LOS HECHOS DE LA CAUSAL DE RESCISIÓN CON LA DEBIDA OPORTUNIDAD, QUEDA IMPOSIBILITADO DE PREPARAR LAS ADECUADAS PROBANZAS PARA DEMOSTRAR SU ACCIÓN. (55)

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN POR EL PATRÓN, FALTA DE. SI EL PATRÓN, AL RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, NO CUMPLE CON LO DISPUESTO EN EL PÁRRAFO FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DICHO DESPIDO ESTA AFECTANDO LA NULIDAD, POR LO QUE CARECE DE EFECTOS LA EXCEPCIÓN QUE EL PATRÓN PUDIERA ADUCIR AL CONTESTAR LA DEMANDA. (56)

(55) SÉPTIMA ÉPOCA, QUINTA PARTE: VOLUMENES 169 - 174, PÁGINA 11. A.D. 4820/82
EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL MAYORITARIA " MINERA CARBONIFERA RIO ESCONDIDO," S.A. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

(56) SÉPTIMA ÉPOCA, QUINTA PARTE: VOLUMENES 163-168, PÁGINA 11. A.D. 3395/82
MARIA DE LOS ANGELES LEAL MARTÍNEZ, 5 VOTOS.

DESPIDO. INVESTIGACION PREVIA AL, PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASISTENCIAS. SI DE CONFORMIDAD -- CON LAS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS O CONTRACTUALES CORRESPONDIENTES, SE DEBE PRÁCTICAR UNA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PARA COMPROBAR LOS HECHOS QUE SE IMPUTAN A UN TRABAJADOR COMO CONSTITUTIVOS DE UNA CAUSAL DE RESCISIÓN DE SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, EL TÉRMINO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESPECTIVA QUE CORRESPONDE AL PATRÓN DEBE COMPUTARSE A PARTIR DE LA CONCLUSIÓN DE ESA INVESTIGACIÓN; PERO ESTE CRITERIO SOLO ES APLICABLE CUANDO SE TRATA DE FALTAS QUE POR SU PROPIA NATURALEZA O POR LAS CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES QUE CONCURRAN EN EL CASO NO PUEDEN SER CONOCIDOS POR EL PATRÓN EN EL MOMENTO QUE ACONTECEN, SINO QUE SE REQUIERE DE UNA INVESTIGACIÓN PREVIA A FIN DE QUE EL PATRÓN REUNA LOS MEDIOS DE CONVICCIÓN INDISPENSABLES PARA LA INDIVIDUALIZACIÓN DEL HECHO Y ASI TENER UN CONOCIMIENTO EXACTO DE LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR Y ESTAR EN CONDICIONES DE PODER EJERCITAR LA FACULTAD RESCISORIA. NO SUCEDE LO MISMO EN LOS CASOS EN QUE ESTÁ INDIVIDUALIZADO EL HECHO, YA QUE POR SU PROPIA NATURALEZA LAS FALTAS COMETIDAS POR EL TRABAJADOR SON CONOCIDAS EN EL MISMO MOMENTO EN QUE SE REALICEN Y SE OBJETIVA SU RESPONSABILIDAD COMO LAS FALTAS DE ASISTENCIA, EN CUYO CASO EL TÉRMINO PRESCRIPTIVO CORRESPONDIENTE EMPIEZA A CORRER A PARTIR DE LA ÚLTIMA INASISTENCIA QUE CONFORME A LA LEY O CONTRATO COLECTIVO PUEDA DAR LUGAR A LA RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. (57)

(57) SÉPTIMA EPOCA. QUINTA PARTE: VOLUMENES 121-126, PÁGINA 27. A.D. 682/79
GUSTAVO HINOJOSA REYNOSA. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SI EL PATRÓN DENTRO DEL TÉRMINO SEÑALADO EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DA CUMPLIMIENTO CON ESTA OBLIGACIÓN, QUEDA EXIMIDO DE LA NECESIDAD DE SEGUIMIENTO DEL ASUNTO, PARA CERCIORARSE SI LA JUNTA AL RECIBIR EL AVISO NOTIFICÓ AL TRABAJADOR SU RESCISIÓN, TODA VEZ QUE SI LA AUTORIDAD FUE OMISA, ESTA OMISIÓN, NO TIENE NINGUNA TRANSCENDENCIA PARA EL PATRÓN Y POR LO QUE A ÉL RESPECTA, NO PUEDE PENSARSE QUE LA FALTA DE NOTIFICACIÓN NO REALIZADA POR LA JUNTA TRAIGA APAREJADA LA CONSECUENCIA DE CONSIDERAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO, ÉSTE CRITERIO ESTA SUSTENTADO POR EL TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO, QUE A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS:

AVISO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABO--
RAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DEL, POR --
PARTE DE LA JUNTA, LA PARTE PATRONAL CUM--
PLE CON LA OBLIGACIÓN QUE LE IMPONE LA PAR--
TE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL--
DEL TRABAJO, AL SOLICITAR DE LA JUNTA DE --
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NOTIFIQUE AL TRA--
BAJADOR EL AVISO DE RESCISIÓN ANTE LA NEGA--
TIVA DE ESTE ÚLTIMO A RECIBIRLO, NO OBTAN--
TE QUE LA JUNTA NO LO REALICE, YA QUE TAL --
OMISIÓN NO ES IMPUTABLE AL PATRÓN. (58)

(58) INFORME 1983, TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO, NUM. 2, PÁGINA 299, AMPARO DIRECTO 18/83 AISLANTES Y RECUBRIMIENTOS TÉCNICOS DE CHIHUAHUA, S.A. 2 DE SEPTIEMBRE DE 1983. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE GUSTAVO GARCIA ROMERO, SECRETARIO JULIO J. PONCE GAMINO.

AHORA BIEN LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN HA SUSTENTADO EL CRITERIO DE QUE ESA LIBERACIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN, OBRA ÚNICAMENTE EN EL CASO DE QUE ÉSTE COMPROBE EN JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL AVISO DE DESPIDO, NO HABIENDOLO ENTREGADO POR ESA NEGATIVA A RECIBIRLO, POR LO QUE LA CORTE EXPRESA:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL, SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. PARA QUE TENGA EFECTO EN TODOS SUS ASPECTOS, INCLUSO EN CUANTO A LA PRESCRIPCIÓN, EL CONOCIMIENTO QUE EL PATRÓN HAGA POR ESCRITO A LA JUNTA RESPECTIVA DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR, DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SOLICITANDO LA NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR EN EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO, COMO LO ORDENA LA PARTE RELATIVA DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE REQUIERE QUE EN EL JUICIO LABORAL ACREDITE QUE PREVIAMENTE DIÓ A CONOCER EL AVISO AL TRABAJADOR Y ÉSTE SE NEGÓ A RECIBIRLO. -- (59)

ES IMPORTANTE ANALIZAR ESTE CRITERIO SUSTENTADO POR LA CUARTA SALA, CONSIDERAMOS QUE EN LA LEY EXISTE UNA LAGUNA AL INDICAR QUE " LA FALTA DE ESTE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA BASTARÁ PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUS --

(59) INFORME 1983, CUARTA SALA NÚM. 25, PÁGINA 30, A. D. 4820/82, EMPRESA DE PARTICIPACIÓN EXTATAL MAYORITARIA " MINERA CARBONIFERA RIO ESCONDIDO, S.A." 6 DE JUNIO 1983, 5 VOTOS. PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO, SECRETARIO HECTOR SANTACRUZ FERNÁNDEZ.

TIFICADO ", TODA VEZ QUE EL PATRÓN PARA QUE SE LIBERE DE ESTA RESPONSABILIDAD - DEBERÁ PROBAR QUE HIZO EL INTENTO DE ENTREGAR EL AVISO, Y LA NEGATIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO. EN EFECTO, DECIR QUE OPERA LA IRRESPONSABILIDAD - DEL PATRÓN, CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL AVISO EQUIVALE A FINCAR - RESPONSABILIDAD AL MISMO, SIEMPRE QUE NO ACREEDITE TAL EXTREMO, Y EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, NO ES QUE EL TRABAJADOR SE NIEGUE A RECIBIRLO, SINO QUE ANTE LA -- AUSENCIA DE ÉSTE EL PATRÓN SE VE IMPOSIBILITADO A ENTREGARLO, POR ESO CONSIDERA MOS QUE PARA EL PATRÓN EXISTE UNA DOBLE CARGA PROBATORIA, PRIMERO ACREDITAR LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN Y POSTERIORMENTE PROBAR EN JUICIO LA CAUSAL O CAUSALES QUE DIERON ORIGEN A LA APLICACIÓN DE ALGUNA DE - LAS FRACCIONES CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 47 QUE CON ANTELACIÓN YA FUERON ENU- MERADAS Y ANALIZADAS.

PARA PODER INTERPRETAR LO QUE SIGNIFICA UN DESPIDO INJUSTIFICADO, ES - DECIR, UN DESPIDO EN QUE SIN QUE MEDIE NINGUNA CAUSAL SEA APLICADO AL TRABAJO -- DOR, TRANSCRIBIREMOS ALGUNAS JURISPRUDENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE Y QUE NOS DAN UN CONCEPTO DE LA FIGURA QUE NOS OCUPA.

"DESPIDO INJUSTIFICADO, BASTA QUE EL PATRÓN NO IMPIDA, POR CUALQUIER MEDIO, QUE EL -- OBRERO EJERCITE EL DERECHO QUE LE DA SU -- CONTRATO A DESEMPEÑAR SU TRABAJO O QUE SE- RENJASE A MINISTRARLE ÉSTE PARA QUE INCURRA EN LA SANCIÓN FIJADA POR LA LEY; SIN QUE - SE REQUIERA QUE EL ASALARIADO SEA DESPIDI- DO MATERIALMENTE. " (60)

"DESPIDO INJUSTIFICADO, QUE DEBE ENTENDERSE POR, AUNQUE EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO SE DA UNA DEFINICIÓN DE LO QUE ES EL DESPIDO INJUSTIFICADO, LA MISMA PUEDE OBTENERSE POR EXCLUSIÓN SI SE ATIENDE A LO QUE DISPONEN LOS ARTÍCULOS 46, 47, Y 48 DEL SEGUNDO DE LOS ORDENAMIENTOS LEGALES CITADOS; O SEA QUE SIEMPRE QUE EL PATRÓN RESCINDA UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, Y DENTRO DEL JUICIO RESPECTIVO NO COMPRUEBE LA CAUSA DE LA RESCISIÓN, EXISTIRÁ LA FIGURA DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y DICHO PATRÓN SE HARÁ ACREEDOR A LAS SANCIONES QUE PARA TALES CASOS SEÑALA LA PROPIA CONSTITUCIÓN Y LA LEY." (61)

DE LO ANTERIOR PODEMOS CONCLUIR QUE CUANDO EL PATRÓN DE POR RESCINDIDA LA RELACIÓN LABORAL SIN FUNDAMENTO ALGUNO, SE CONSIDERARÁ DESPIDO INJUSTIFICADO; PREVINIENDO ESTA SITUACIÓN PROTEGE AL TRABAJADOR DÁNDOLE LA FACULTAD O DERECHO DE DEMANDAR EL CUMPLIMIENTO DE SU CONTRATO DE TRABAJO, QUE PUEDE TRADUCIRSE EN DOS ACCIONES QUE TIENE ÉSTE Y QUE PUEDEN SER LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, ACCIONES QUE PROCEDERÁN, SI DESPUÉS DE HABER AGOTADO LA INSTANCIA, EL PATRÓN NO DESVIRTÚA EL DICHO DEL TRABAJADOR, ESTO ES, QUE FUE DESPIDIDO INJUSTIFICADAMENTE.

(61) IBIDEM, PÁGINA 156.

3. ASPECTOS DE PRUEBA EN LA RESCISIÓN DE TRABAJO.

ANTES DE INICIAR ESTE SUBTEMA AL REFERIRNOS AL ASPECTO PROBATORIO DE UN PROCESO LABORAL HAREMOS REFERENCIA A ALGUNAS FIGURAS BÁSICAS, ESTUDIANDO LA ACCIÓN, QUE ES CON LA QUE SE INICIA EL PROCESO; FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA LA DEFINE COMO, " UN DERECHO AUTÓNOMO, DISTINTO DEL DERECHO SUSTANTIVO QUE SE TRADUCE, YA COMO GARANTÍA INDIVIDUAL, EN LA OBLIGACIÓN QUE TIENE EL ESTADO DE ATENDER EN BREVE PLAZO, AL PETICIONARIO. " (62)

ALSINA, AL SER CITADO POR ALBERTO TRUEBA URBINA, DICE: " LA FACULTAD QUE CORRESPONDE A UNA PERSONA PARA REQUERIR LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO, A EFECTO DE TUTELAR UNA SITUACIÓN JURÍDICA, MATERIAL LA ACCIÓN PODRÁ O NO PROSPERAR, SEGÚN, LA PRETENSIÓN ESTÉ O NO FUNDADA EN UNA NORMA SUBSTANCIAL, PERO EN CUALQUIER CASO LA ACCIÓN SE HABRÁ EJERCITADO Y LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL SE HABRÁ PUESTO EN MOVIMIENTO." (63)

POR CONSIGUIENTE CONSIDERAMOS QUE LA ACCIÓN ES UN DERECHO POTESTATIVO QUE CORRESPONDE A LOS PARTICULARES, PARA ACUDIR ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL A SOLICITAR LA DEFENSA DE SUS INTERESES, DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DE LA VOLUNTAD

(62) RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. " LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL". 7A. EDICIÓN, EDITORIAL PAZ, MÉXICO, 1988, PÁGINA 57.

(63) ALSINA, AL SER CITADO POR TRUEBA URBINA ALBERTO. " NUEVO DERECHO PROCESAL-DEL TRABAJO ". 5A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1980, PÁGINA 209.

DE QUIEN LO EJECUTA. ASÍ ENCONTRAMOS QUE LA ACCIÓN ESTÁ INTEGRADA POR TRES ELEMENTOS A SABER:

- A) LOS SUJETOS.
- B) LA CAUSA.
- C) EL OBJETO.

LOS SUJETOS DE LA ACCIÓN, SON LAS PERSONAS QUE EJERCITAN ESE DERECHO, SON EL ELEMENTO ACTIVO O ACTOR PONIENDO EN MOVIMIENTO AL ÓRGANO JURISDICCIONAL, Y EL ELEMENTO PÁSIVO ES EL DEMANDADO EN CONTRA DE QUIÉN EJECUTA ESA ACCIÓN.

LA CAUSA EN SI, ES EL DERECHO VIOLADO Y QUE SE HACE VALER EN LA DEMANDA CUANDO SE SEÑALAN ESOS DERECHOS LESIONADOS, FUNDAMENTANDO LA ACCIÓN, Y EL OBJETO, SERÁ DIRECTO CUANDO VA DIRIGIDO AL ÓRGANO JURISDICCIONAL, - PARA PONERLO EN MOVIMIENTO, E INDIRECTO CUANDO SE BUSCA LA SOLUCIÓN AL CONFLICTO DE INTERESES PORQUE EL ACTOR BUSCA QUE EL DEMANDADO SEA CONDENADO Y ÉSTE QUE SEA ABSUELTO.

CON ANTELACIÓN MENCIONAMOS QUE LAS ACCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR SON LA INDEMNIZACIÓN O LA REINSTALACIÓN, EN BASE AL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CUYO FUNDAMENTO LO ENCONTRAMOS EN EL ARTÍCULO 48- DE NUESTRA LEY.

SIN DEJAR DE OBSERVAR QUE EL TRABAJADOR PUEDE SOLICITAR ANTE LA JUNTA LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS IMPUTABLES AL -

PATRÓN CUANDO SE PRESENTA ALGUNA DE LAS CAUSALES QUE SE ENCUADRAN EN EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY LABORAL. ASÍ MISMO PUEDE SOLICITAR LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 57 DE LA LEY DE LA MATERIA, -- SIENDO ESTOS CUANDO EL SALARIO NO SEA REMUNERADOR O SEA EXCESIVA LA JORNADA DE TRABAJO O CONCURRAN CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LA JUSTIFIQUEN, PERO EN NINGUNO DE ESTOS SUPUESTOS PRODRÁN CONSIDERARSE COMO ACCIONES SIENDO ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE LAS DE REINSTALACIÓN E INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, CONSISTENTE EN EL PAGO DE SALARIOS.

EJERCITADA LA ACCIÓN DEL ACTOR, PONIENDO EN ACTIVIDAD AL ORGANO JURISDICCIONAL, NOTIFICADO Y EMPLAZADO A JUICIO EL DEMANDADO, DEBERÁ COMPARECER, CONTESTANDO LA DEMANDA Y Oponiendo LAS DEFENSAS Y EXCEPCIONES EN EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO, ESTO ES EN LA ETAPA CORRESPONDIENTE A DEMANDA Y EXCEPCIONES, PUDIENDO ALLANARSE A LA MISMA, ES DECIR, ADMITIENDO LA ACCIÓN EJERCITADA POR EL ACTOR Y RECONOCIENDO QUE LOS HECHOS QUE LA MOTIVAN, Y EN LA PRÁCTICA RESULTA MUY DIFÍCIL QUE EL PATRÓN SE ALLANE A LA DEMANDA DEL ACTOR.

LA EXCEPCIÓN ATENDIENDO A SU RAÍZ ETIMOLÓGICA PROVIENE DE EX Y ACTIO, QUE SIGNIFICA NEGACIÓN DE LA ACCIÓN, PARA EL LIC. BERMUDEZ CISNEROS, - LA DEFINE COMO: " LA OPOSICIÓN QUE EL DEMANDADO FORMULA ANTE LA DEMANDA ". (64)

(64) BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". 2A. EDICIÓN. EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO, 1989, PÁGINA 93.

A TRAVÉS DE LA EXCEPCIÓN LAS PRETENCIONES DEL ACTOR, SE TRATAN DE DESVIRTUAR, YA SEA NEGANDO O ACEPTANDO CIERTOS HECHOS, PERO TODOS TENDIENTES A LA DESVALORIZACIÓN DE DICHAS PRETENSIONES SALVO EN LOS CASOS EN QUE EL DEMANDADO NO COMPAREZCA, SE LE ACUSE LA REBELDÍA Y SE LE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO SALVO PRUEBA EN CONTRARIO, (ARTÍCULO 879) PRESENTÁNDOSE EL CASO TAMBIÉN QUE EL DEMANDADO, ALLADÁNDOSE A LA DEMANDA, NIEGUE SU PROCEDENCIA ARGUMENTANDO LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN POR NO ENCONTRARSE DENTRO DEL TÉRMINO QUE SEÑALA LA LEY. (ARTÍCULO 518),

EN EL DERECHO ROMANO LA EXCEPCIÓN SE DEFINÍA COMO: " ... EL DERECHO PROCESAL CONCEDIDO AL DEMANDADO, CON OBJETO DE HACER VALER SITUACIONES DE HECHO O DE DERECHO A EFECTO DE DIFERIR, DESTRUIR O ENERVAR LA ACCIÓN." (65)

LAS EXCEPCIONES DICE EL MAESTRO NESTOR DE BUEN " ... ACEPTAN LA VERACIDAD DE LOS HECHOS INVOCADOS EN APOYO A LA PRETENSIÓN, PERO DAN AL DEMANDADO LA FACULTAD DE DESTRUIRLA MEDIANTE LA OPORTUNA ALEGACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE TALES HECHOS... "(66)

LAS DEFENSAS SON MÁS AMPLIAS QUE LAS EXCEPCIONES, ESTAS ADQUIEREN VITAL IMPORTANCIA DENTRO DEL JUICIO, ARGUMENTANDO BIEN LAS DEFENSAS, HACIENDO USO DE ELLAS, SE PUEDE OBTENER UN LAUDO ABSOLUTORIO, AL RESPECTO EL MAESTRO

(65) ROSS GAMES, FRANCISCO. " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ", 2A. EDICIÓN, EDITORIAL CARDENAS, MÉXICO, 1986, PÁGINA 198.

(66) DE BUEN LOZANO, NESTOR. " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ", S.E., EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1988, PÁGINA 262.

TRUEBA URBINA OPINA: " LA DEFENSA ES UNA OPOSICIÓN NO A LA ACTIVIDAD DEL ORGANISMO JURISDICCIONAL, SINO AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO MATERIAL PRETENDIDO EN LA DEMANDA. " (67)

AL SURGIR UNA CONTROVERSIDA ENTRE ACTOR Y DEMANDADO, DA LUGAR AL LITIGIO Y POR CONSIGUIENTE AL PROCESO, EN EL QUE AMBAS PARTES APORTAN ELEMENTOS AL JUZGADOR QUE VAN DIRIGIDOS A TRATAR DE DISMINUIR LA CONTROVERSIDA SUCITADA; AL RESPECTO DE LITIGIO, CARNELUTTI DICE: " QUE ES EL CONFLICTO DE INTERESES CALIFICADO POR LA PRETENSIÓN DE UNO DE LOS INTERESADOS Y LA RESISTENCIA DEL OTRO. " (68)

POR OTRO LADO EL PROCESO ES DEFINIDO POR DIVERSOS AUTORES QUE A CONTINUACIÓN MENCIONAREMOS:

CARNELUTTI DEFINE AL PROCESO COMO: " EL CONJUNTO DE TODOS LOS ACTOS QUE REALIZAN LAS PARTES PARA LA SOLUCIÓN DE UN LITIGIO. " (69)

HUGO ROCCO CONSIDERA AL PROCESO COMO: " EL CONJUNTO DE LAS ACTIVIDADES DEL ESTADO Y DE LOS PARTICULARES CON LOS QUE SE REALIZAN LOS DERECHOS DE ÉSTOS Y DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS QUE HAN QUEDADO INSATISFECHOS POR LA FALTA DE ACTUACIÓN DE LA NORMA DE LA QUE DERIVAN. " (70)

(67) TRUEBA URBINA, ALBERTO. OB. CIT., PÁGINA 456.

(68) GOMEZ LARA, CIPRIANO. " TEORIA GENERAL DEL PROCESO ", 2A. EDICIÓN. UNAM., MÉXICO, 1979, PÁGINA 17

(69) ROSS GAMEZ, FRANCISCO. OB. CIT., PÁGINA 212.

(70) IDEM.

ASÍ CONSIDERAMOS POR NUESTRA PARTE QUE EL PROCESO ES EL CONJUNTO DE ACTOS QUE SE ENCUENTRAN PREVIAMENTE ESTABLECIDOS EN LA LEY DE UNA MANERA GENERAL Y ABSTRACTA A TRAVÉS DE LA CUAL SE PONE EN ACTIVIDAD AL ÓRGANO JURISDICCIONAL CON EL OBJETO DE SOMETER ESE PROCESO A SU CONSIDERACIÓN, RESOLVER EL CONFLICTO DE INTERESES Y EMITIR LA RESOLUCIÓN RESPECTIVA.

LLEGAMOS AHORA AL PUNTO DE ANALIZAR COMO SE VENTILA UN JUICIO, ES DECIR, CUALES SON LAS ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO, LOS CUALES SON A SABER:

- A) ETAPA DE CONCILIACIÓN.
- B) ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.
- C) ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN
DE PRUEBAS.

A) ESTA ETAPA DE CONCILIACIÓN A LA QUE CITA LA AUDIENCIA DE LEY SE ENCUENTRA REGULADA POR EL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES UNA DE LAS MÁS IMPORTANTES PARA CONCLUIR CON LA CONTROVERSIÁ SUCITADA, CONSISTE EN QUE LA AUTORIDAD LABORAL TRATA DE ARREGLAR Ó, CONCILIAR MEDIANTE PLÁTICAS, A LAS PARTES, QUE DEBEN COMPARECER EN FORMA PERSONAL A DICHA ETAPA, SIN ABOGADOS, PATRONOS, NI ASESORES, TAL COMO LO ESTABLECE LA FRACCIÓN I DEL ORDENAMIENTO LABORAL ANTES INDICADO, BUSCANDO LA POSIBILIDAD DE TERMINAR SATISFACTORIAMENTE EL CONFLICTO ANTE ELLA, MEDIANTE UN CONVENIO QUE CELEBRAN LAS PARTES DE LA FORMA MÁS EQUITATIVAMENTE POSIBLE.

POR TAL MOTIVO ESTA FÍGURA ES UNA DE LAS QUE MÁS SE SUCITAN EN

LA PRÁCTICA, CUYO FIN, ES LA BUSQUEDA Y EL LOGRO DE LA ARMONÍA Y EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES EN CONFLICTO. SI LAS PARTES NO LLEGAN A UN ARREGLO SE ORDENARÁ CONTINUAR CON EL PROCEDIMIENTO.

B) LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, SE DESARROLLA DE ACUERDO A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 878 DE LA LEY LABORAL, Y QUE CONSISTE EN EXORTAR DE NUEVA CUENTA, POR CONDUCTO DEL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA, A LAS PARTES PARA LLEGAR A UN AREGLO CONCILIATORIO Y ANTE SU NEGATIVA, DARÁ EL USO DE LA PALABRA AL ACTOR, QUIÉN RATIFICARÁ SU DEMANDA, MODIFICANDOLA O AMPLIANDOLA, EL DEMANDADO POR SU PARTE, CONTESTARÁ LA DEMANDA ENTREGANDO COPIA SIMPLE AL ACTOR, Oponiendo LAS DEFENSAS Y EXCEPCIONES EN RELACIÓN A TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA, AFIRMÁNDOLOS O NEGÁNDOLOS, PUDIENDO RECONVENIR AL ACTOR, ESTO ES DEMANDANDO AL ACTOR, IMPUTÁNDOLE ALGUNOS HECHOS Y QUIÉN DEBERÁ CONTESTAR DE INMEDIATO, O BIEN A SOLICITUD DEL MISMO SUSPENDER LA AUDIENCIA PARA CONTINUARLA DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES, A CONCLUIR ESTE PERÍODO SE PASARA INMEDIATAMENTE A LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS; CABE SEÑALAR QUE AQUÍ ES DONDE SE FIJA LA LITIS Y CONFORME A ÉSTA, LAS CARGAS DE PRUEBAS PARA CADA UNA DE LAS PARTES, ASPECTO PRIMORDIAL DE ESTA ETAPA.

C) LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, FIJADA LA LITIS LAS PARTES DEBEN DEMOSTRAR SEGÚN SUS CARGAS PROBATORIAS LA PROCEDENCIA O IMPROCEDENCIA DE SUS ACCIONES Y EXCEPCIONES, ASÍ COMO SUS RESPECTIVAS DEFENSAS CON EL FIN DE QUE LA AUTORIDAD ANALICE LO ACTUADO Y ENCONTRARSE EN APTITUD DE EMITIR LA RESOLUCIÓN CORRESPONDIENTE, DE LA HABILIDAD DE LAS PARTES DEPENDE

EL EXITO DEL ASUNTO, Y LA CLARIDAD CON LA QUE APLIQUEN LA LEY, ASÍ COMO, DE LOS MEDIOS CON QUE CUENTEN PARA PROBAR SUS ACCIONES Y EXCEPCIONES.

PARA ENTENDER LA CARGA PROBATORIA DEBEMOS ANALIZAR DE MANERA BREVE LO QUE ES UNA PRUEBA, COMO SE OFRECE, CUAL ES SU OBJETO, CUAL ES EL MEDIO DE PRUEBA, COMO SE DESAHOGAN; ASI LA AUTORIDAD PRODRÁ VALORAR LAS PRUEBAS QUE SE OFRECEN EN UN JUICIO.

POR PRUEBA SE ENTIENDE, SEGÚN ALGUNOS AUTORES, PARTIENDO DE SU RAÍZ " PROBE ", SIGNIFICA HONRADEZ, PARA OTROS " PROBANDUM ", QUE QUIERE DECIR PATENTIZAR, HACER FÉ DE ALGUNA COSA; EDUARDO COUTURE INDICA QUE - " TOMADA EN SU SENTIDO PROCESAL LA PRUEBA ES, EN CONSECUENCIA, UN MEDIO DE CONTROLAR LAS PROPOSICIONES QUE LOS LITIGANTES FORMULAN EN JUICIO." -- (71)

EL OBJETO DE LA PRUEBA CONSISTE FUNDAMENTALMENTE EN PROBAR LOS HECHOS, QUE SE ENCUENTREN CONTROVERTIDOS, O SOBRE LOS QUE EXISTA ALGUNA ALEGACIÓN, COMO LO ESTABLECE LA LEY, ADEMÁS LAS PRUEBAS QUE SE OFREZCAN DEBEN ESTAR RELACIONADA CON LA LITIS.

NO SERÁN OBJETO DE PRUEBA AQUELLOS HECHOS QUE NO HAN SIDO ADUCIDOS, YA SEA EN LA DEMANDA O EN LA CONTESTACIÓN; AHORA BIEN ¿CUÁLES SON LOS MEDIOS DE PRUEBA?, EL PROFESOR RAMÍREZ FONSECA NOS DICE: " LOS MEDIOS DE PRUEBA SON LOS INSTRUMENTOS DE QUE SE VALE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL PARA OBTENER

(71) DE BUEN LOZANO, NESTOR, LOC. CIT. PÁGINA 395.

LOS ELEMENTOS LÓGICOS SUFICIENTES PARA ALCANZAR LA VERDAD. " (72)

LOS MEDIOS DE PRUEBA EN MATERÍA LABORAL LOS CONTEMPLA EL ARTÍCULO 776 DE NUESTRA LEY, Y QUE A LA LETRA DICE:

" SON ADMISIBLES EN EL PROCESO TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE NO SEAN CONTRARIOS A LA MORAL Y AL DERECHO, Y EN ESPECIAL LOS SIGUIENTES:

I CONFESIONAL;

II DOCUMENTAL;

III TESTIMONIAL;

IV PERICIAL;

V INSPECCIÓN;

VI PRESUNCIONAL;

VII INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; Y

VIII FOTOGRAFÍAS Y, EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

LA CONFESIONAL ES LA REYNA DE LAS PRUEBAS, ES EL RECONOCIMIENTO EXPRESO O TÁCITO, DE LOS HECHOS QUE SON PROPIOS Y RELATIVOS A LAS CUESTIONES CONTROVERTIDAS; POR TAL MOTIVO SE TRATA DE UN ACTO PERSONALÍSIMO Y NO PODRÁ EL ABSOLVENTE DESIGNAR REPRESENTANTE, DEBIENDO RESPONDER POR SÍ MISMO, TAL Y COMO LO ESTABLECE 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; ESTA PRUEBA PUEDE SER EXPRESA O TÁCITA O FICTA, ES DECIR, SI UN REPRESENTANTE DE UNA EMPRESA

(72) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, OB, CIT, PÁGINA 91.

COMPARESE PARA ABSOLVER POSICIONES, SERA CONFESIÓN EXPRESA Y SERÁ FÍCTA CUANDO NO COMPAREZCA AL DESAHOGO DE ESA PRUEBA CONFESIONAL.

LA DOCUMENTAL. SE TRATA DE LOS DOCUMENTOS QUE APORTAN LAS PARTES EN EL JUICIO, PUDIENDO SER PÚBLICOS Y PRIVADOS COMO LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 795 QUE A LA LETRA DICE:

" SON DOCUMENTOS PÚBLICOS AQUELLOS CUYA FORMULACIÓN ESTÁ ENCOMENDADA POR LA LEY A UN FUNCIONARIO INVESTIDO DE FÉ PÚBLICA, ASÍ COMO LOS QUE EXPIDA EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

LOS DOCUMENTOS PÚBLICOS EXPEDIDOS POR LAS AUTORIDADES DE LA FEDERACIÓN, DE LOS ESTADOS, DEL DISTRITO FEDERAL O DE LOS MUNICIPIOS, HARÁN FÉ EN EL JUICIO SIN NECESIDAD DE LEGALIZACIÓN."

POR LO TANTO A CONTRARIO SENSU, SERÁN DOCUMENTOS PRIVADOS, AQUELLOS QUE SE ENCUENTREN ELABORADOS O SUSCRITOS POR PARTICULARES.

TESTIMONIAL. PARA EL MAESTRO EDUARDO PALLARES TESTIGO ES: " TODA PERSONA QUE TIENE CONOCIMIENTOS DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS Y QUE NO ES PARTE EN EL JUICIO RESPECTIVO. " (73)

POR NUESTRA PARTE CONSIDERAMOS QUE TESTIGO ES LA PERSONA EXTRAÑA A JUICIO QUE DECLARA SOBRE LOS HECHOS QUE LE CONSTAN O QUE TUVO NOTICIAS DE ELLOS, DE AQUI SE DERIVAN DOS CLASES DE TESTIGOS, EL SINGULAR Y EL DE

(73) PALLARES EDUARDO, " DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL ", 5A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA S.A., MÉXICO 1983, PÁGINA 765.

OÍDAS, EL PRIMERO DE ELLOS, ES AQUEL QUE REUNE LOS ELEMENTOS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR SUFICIENTE PARA PRODUCIR CONVICCIÓN EN EL JUZGADOR, POR SER LA ÚNICA PERSONA QUE PRESENCIÓ LOS HECHOS, DEBIENDOSE HACER NOTAR DESDE EL INICIO DEL JUICIO. EL SEGUNDO DE ELLOS, ES AQUEL QUE NO LE CONSTAN LOS HECHOS QUE NARRA, SIN EMBARGO LOS RELATA POR HABERLOS OÍDOS DE OTRA PERSONA, EL JUZGADOR CON ESTE TIPO DE TESTIGOS NO TIENE NADA QUE VALORAR, YA QUE ESTE TESTIGO CARECE DE TODO VALOR PROBATORIO.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGULA ESTE MEDIO DE PRUEBA EN LOS ARTÍCULOS 813, Y SIGUIENTES ESTIPULANDO LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA ADMITIR ESTA PRUEBA, EL QUE INDICA:

" LA PARTE QUE OFREZCA PRUEBA TESTIMONIAL DEBERÁ CUMPLIR CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

I. SÓLO PODRÁN OFRECERSE UN MÁXIMO DE TRES TESTIGOS POR CADA HECHO CONTROVERTIDO QUE SE PRETENDA PROBAR.

II. INDICAR LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS TESTIGOS; CUANDO EXISTA IMPEDIMENTO PARA PRESENTAR DIRECTAMENTE A LOS TESTIGOS, DEBERÁ SOLICITARSE A LA JUNTA QUE LOS CITE, SEÑALANDO LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS QUE LE IMPIDAN PRESENTARLOS DIRECTAMENTE.

III. SI EL TESTIGO RADICA FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA, EL OFERENTE DEBERÁ AL OFRECER LA PRUEBA, ACOMPAÑAR INTERROGATORIO POR ESCRITO, AL TENOR DEL CUAL DEBERÁ SER EXAMINADO EL TESTIGO; DE NO HACERLO, SE DECLARARÁ DESIERTA. ASIMISMO, EXHIBIRÁ COPIAS DEL INTERROGATORIO, LAS QUE SE PODRÁN A DISPOSICIÓN DE LAS DEMÁS PARTES, PARA QUE DENTRO DEL TÉRMINO DE TRES DÍAS PRESENTEN SU PLIEGO DE PREGUNTAS EN SOBRE CERRADO; Y

IV. CUANDO EL TESTIGO SEA ALTO FUNCIONARIO PÚBLICO, A JUICIO DE LA JUNTA, PODRÁ RENDIR SU DECLARACIÓN POR MEDIO DE OFICIO, OBSERVÁNDOSE LO DISPUESTO EN ESTE ARTÍCULO EN LO QUE SEA APLICABLE."

PERICIAL. ESTA PRUEBA ES UNA DE LAS MÁS OFRECIDAS EN JUICIO, SE TRATA DE LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS EN LA MATERIA LLAMADOS PERITOS, PUEDEN VERSAR SOBRE CUALQUIER MATERIA, CALIGRÁFICA, GRAFOSCÓPICA, GRAFOMÉTRICA, ETC., EN LA QUE SE REQUIERA DE CONOCIMIENTOS ESPECIALES PARA SU JUSTA APRECIACIÓN.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 822 ESTABLECE:

" LOS PERITOS DEBEN TENER CONOCIMIENTO EN LA CIENCIA, TÉCNICA, O ARTE SOBRE EL CUAL DEBE VERSAR SU DICTAMEN; SI LA PROFESIÓN O EL ARTE ESTUVIEREN LEGALMENTE REGLAMENTADOS, LOS PERITOS DEBERÁN ACREDITAR ESTAR AUTORIZADOS CONFORME A LA LEY."

ESTA PRUEBA TIENE COMO OBJETO PRINCIPAL EL QUE LAS PERSONAS CAPACITADAS PUEDAN ILUSTRAR A LAS JUNTAS, EN LAS CUESTIONES TÉCNICAS, DE LOS QUE ESTOS CAREZCAN DE CONOCIMIENTOS Y NO DE LA SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO, PUÉS ESTA FACULTAD CORRESPONDE A LA JUNTA.(74)

LA INSPECCIÓN HA ADQUIRIDO UNA GRAN IMPORTANCIA EN EL CAMPO LABORAL AÚN CUANDO VARIOS AUTORES, SE CUESTIONAN SOBRE, SI LA NATURALEZA JURÍDICA

(74) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. LOC. CIT. PÁGINA 98.

DE ESTE MEDIO DE PRUEBA ES VÁLIDO E INCLUSO LLEGAN A DUDAR SI ES UNA VERDADERA PRUEBA.

EL CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA ES EN EL SENTIDO DE QUE " LA INSPECCIÓN JUDICIAL TIENE POR OBJETO PROBAR, ACLARAR O FIJAR HECHOS DE LA CONTIENDA, QUE NO REQUIERAN DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS ESPECIALES, (75). EL ARTÍCULO 827 SEÑALA QUE:

" LA PARTE QUE OFREZCA LA INSPECCIÓN DEBERÁ PRECISAR EL OBJETO MATERIA DE LA MISMA; EL LUGAR DONDE DEBE PRACTICARSE; LOS PERÍODOS QUE ABARCARÁ Y LOS OBJETOS Y DOCUMENTOS QUE DEBEN SER EXAMINADOS. AL OFRECERSE LA PRUEBA, DEBERÁ HACERSE EN SENTIDO AFIRMATIVO, FIJANDO LOS HECHOS O CUESTIONES QUE SE PRETENDEN ACREDITAR CON LA MISMA."

PRESUNCIONAL. POR LO QUE RESPECTA A ESTA PRUEBA, EXISTEN ALGUNOS AUTORES, QUE CONSIDERAN QUE NO LLEGA, A SER UNA VERDADERA PRUEBA, AÚN CUANDO LAS PARTES NO LA OFREZCAN, LA AUTORIDAD TIENE OBLIGACIÓN DE VALORARLA AL EMITIR EL LALUDO, PUESTO QUE LA PRESUNCIÓN, NO ES MÁS QUE UN RAZONAMIENTO LÓGICO Y HUMANO, ASÍ LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 830 QUE INDICA:

LA PRESUNCIÓN PUEDE SER LEGAL Y HUMANA, ES LEGAL CUANDO LA LEY EXPRESAMENTE LA ESTABLECE Y LA HUMANA DERIVA DEL RAZONAMIENTO LÓGICO DEL JUZGADOR, CONSIDERANDO COMO CIERTO O FALSO UN HECHO, LA LEY TAMBIÉN CONTEMPLA

(75) IDEM. PÁGINA 99.

ESTOS DOS ASPECTOS SEÑALANDO IGUALMENTE QUE EL QUE TIENE A SU FAVOR UNA PRESUNCIÓN LEGAL ESTA OBLIGADO A PROBAR EL HECHO EN QUE SE FUNDA, INDICÁNDOLO ASÍ EL ARTÍCULO 834 DE NUESTRA LEY AL EXPRESAR QUE:

" LAS PARTES AL OFRECER LA PRUEBA PRESUNCIONAL, INDICARAN EN QUÉ CONSISTE Y LO QUE SE ACREDITA CON ELLA. "

LA INSTRUMENTAL. ES EL CONJUNTO DE ACTUACIONES QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE FORMADO CON MOTIVO DEL JUICIO (ARTÍCULO 835). ESTA PRUEBA POR SU NATURALEZA, EN EL MOMENTO DE EMITIR UN LAUDO, LA AUTORIDAD ESTA OBLIGADA A ESTUDIAR Y ANALIZAR TODAS LAS ACTUACIONES QUE CONFORMAN EL EXPEDIENTE; EN LA PRÁCTICA VEMOS QUE LA MAYORÍA DE LOS LITIGANTES LA OFRECEN INVARIABLEMENTE, ARGUMENTANDO QUE SE OFRECE EN TODO AQUELLO QUE BENEFICIE A LOS INTERESES QUE REPRESENTA.

DESPUÉS DE HABER DADO UN PANORAMA DE LO QUE ES UNA PRUEBA, SU ACEPTACIÓN Y SUS OBJETIVOS ANALIZAREMOS LO QUE ES LA ÚLTIMA ETAPA DE LA AUDIENCIA DE LEY, QUE CONSISTE EN EL OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS EN ESTA FACE LAS PARTES APORTANDO LAS PRUEBAS EN QUE BASAN SUS EXCEPCIONES Y DEFENSAS, HABIENDO DESAHOGADO LAS MISMAS, LA AUTORIDAD LABORAL ESCLARECIENDO EL HECHO CONTROVERTIDO, Y ANALIZANDO LAS CARGAS PROBATORIAS DE CADA PARTE ADMITIRA LAS QUE CONFORME A LA LEY FUERON OFRECIDAS DESECHANDO LAS QUE NO SE ENCUENTREN AJUSTADAS A DERECHO O NO TENGAN RELACIÓN CON LA LITIS ORDENANDO SU DESAHOGO CONFORME FUERON OFRECIDAS POR LAS PARTES.

DESPUÉS DE ANALIZAR LOS MEDIOS DE PRUEBA PASAREMOS AL ESTUDIO

DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS Y LA CARGA PROBATORIA EN MATERIA LABORAL; DESAHOGADAS TODAS LAS PRUEBAS TOCA A LA AUTORIDAD SU VALORACIÓN Y ESTUDIO LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PRUEBA SON:

- A) SISTEMA DE PRUEBA LIBRE.
- B) SISTEMA DE PRUEBA LEGAL O TASADA.
- C) SISTEMA MIXTO.

EL PRIMERO CONSISTE EN QUE EL JUZGADOR UTILIZANDO LA FACULTADA DE APRECIAR LAS PRUEBAS SIN TRABA LEGAL ALGUNA, SE BASA EN LA LIBERTAD DE APRECIACIÓN Y DE EXPERIENCIA. ESTE PRINCIPIO SE ENCUENTRA FUNDADO EN EL ARTÍCULO 841 QUE A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS:

" LOS LAUDOS SE DICTARAN A VERDAD SABIDA Y BUENA FÉ GUARDADA, Y APRECIANDO LOS HECHOS EN CONCIENCIA, SIN NECESIDAD DE SUJETARSE A REGLAS O FORMULISMOS SOBRE ESTIMACIÓN DE LAS PRUEBAS, PERO EXPRESARÁN LOS MOTIVOS Y FUNDAMENTOS LEGALES EN QUE SE APOYEN. "

LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980, SEÑALA:

" LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA, SIGNIFICA QUE EL APRECIARLA NO SE HAGA CON UN CRITERIO ESTRICTO Y LEGAL SINO QUE SE ANALICE LA PRUEBA RENDIDA CON UN CRITERIO LÓGICO Y JUSTO COMO LO HARÍA EL COMÚN DE LOS HOMBRES, PARA CONCLUIR Y DECLARAR DESPUÉS DE ESTE ANÁLISIS, QUE SE HA FORMADO EN NUESTRO ESPÍRITU UNA CONVICCIÓN SOBRE LA VERDAD DE LOS HECHOS PLANTEADO A NUESTRO JUICIO."(76)

(76)BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABA--JO", 3A. EDICIÓN, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO, 1983, PÁGINA 103.

EL SEGUNDO SISTEMA CONSISTE EN QUE EL VALOR PROBATORIO QUE SE OTORQUE A CADA UNO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA DEBE SUJETARSE A LO QUE EXTRACTAMENTE SEÑALA LA LEY O LA JURISPRUDENCIA.

EL TERCER SISTEMA ES EL MIXTO Y CONSISTE EN QUE EL JUZGADOR SIN DEJAR DE ACTUAR CONFORME A LO QUE ESTABLECE LA LEY VA A VALORAR LAS PRUEBAS CON CIERTA DISCRECIONALIDAD, APLICANDO SU CRITERIO, VALORANDO CADA PRUEBA, DE ACUERDO AL CONVENCIMIENTO QUE PRODUJO CADA PARTE, SIENDO UNA CONVINCACIÓN DE LOS DOS SISTEMAS ANTERIORES.

LA LEY SEÑALA ALGUNOS CASOS EN QUE EL JUZGADOR DEBE APEGARSE A LO EXTRACTAMENTE ESTABLECIDO POR ÉSTA, POR EJEMPLO, CUANDO SE DECLARA CONFESO A UN ALSOLVENTE, DE ACUERDO A LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 789, O LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 792, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE SE TENDRÁ POR CONFESIÓN EXPRESA Y ESPONTÁNEA LAS AFIRMACIONES CONTENIDAS EN LAS POSICIONES QUE SE FORMULEN AL ARTICULANTE, ENTONCES EN ESTOS CASOS EL JUZGADOR DEBE APEGARSE A LO SEÑALADO POR LA LEY Y NO VALORAR LAS PRUEBAS A SU LIBRE ALBEDRÍO; POR LO QUE SE CONCLUYE QUE EL SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS ESTABLECIDO EN NUESTRA LEY, ES EL MIXTO.

POR LO QUE RESPECTA A LA CARGA PROCESAL DE LAS PRUEBAS, TENEMOS QUE EL MAESTRO TRUEBA URBINA LA PRECISA COMO: " LA CARGA DE LA PRUEBA ES LA NECESIDAD DE JUSTIFICAR LAS ASEVERACIONES O HECHOS EN EL PROCESO POR SU PROPIO INTERES Y NO POR UN DEBER." (77)

(77) IBIDEM. PÁGINA 113.

OTRA DEFINICIÓN DE ÉSTA, ES LA QUE SE TRANSCRIBE A CONTINUACIÓN:
" CON LA EXPRESIÓN DE CARGA DE LA PRUEBA, SE QUIERE INDICAR LA ACTIVIDAD CORRESPONDIENTE A CADA UNA DE LAS PARTES, EN LA TAREA DE HACER CONOCIDOS DEL JUEZ, LOS HECHOS EN QUE SE BASAN LAS AFIRMACIONES DE LA DEMANDA O DE LA DEFENSA," (78)

DE LO ANTERIOR PODEMOS CONCLUIR, QUE LA CARGA DE LA PRUEBA, ES UNA REGLA DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA, TANTO DE LAS PARTES COMO DEL JUZGADOR, DE LAS PARTES; EN EL SENTIDO DE QUE INDICARÁN CUALES HECHOS DEBEN PROBAR, PARA OBTENER UN LAUDO FAVORABLE, DEL JUZGADOR; SERÁ EN EL SENTIDO QUE DEBE TOMAR EN CUENTA LOS ELEMENTOS APORTADOS Y PROBADOS POR CADA PARTE, LLEGANDO A UNA RESOLUCIÓN DEFINITIVA. DE LO ANTERIOR CONSIDERAMOS QUE ESTÁ OBLIGADO A PROBAR EL QUE TIENE LA CARGA PROBATORIA, Y QUE SI NO LO HACE EN EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO, NO PROBARÁ LO ASEVERADO DENTRO DEL JUICIO; POR LO TANTO, LAS PARTES ESTAN OBLIGADAS A COMPROBAR LOS HECHOS ALEGADOS EN QUE FUNDEN SUS ACCIONES O EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

AHORA BIEN, POR LO QUE SE REFIERE A LA CARGA PROBATORIA EN LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, DIREMOS QUE ESTÁ OBLIGADO A PROBAR EL QUE ESTÉ, EN MEJOR APTITUD DE HACERLO; AL PATRÓN SE LE IMPONE UNA DOBLE CARGA PROBATORIA, POR QUE EN PRIMER TÉRMINO DEBE PROBAR QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN, Y ACREDITAR EN JUICIO LAS CAUSALES QUE DIERON ORIGEN A DICHA RESCISIÓN, NO

(78) IDEM.

OBSTANTE QUE EL PATRÓN DURANTE EL PROCEDIMIENTO, POR HABER RESCINDIDO LA RELACIÓN TENDRÁ QUE PROBAR LA CAUSA QUE JUSTIFICÓ LA MISMA, SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉSTE, POR SU PARTE EL TRABAJADOR TENDRÁ LA CARGA PROBATORIA DE ACREDITAR QUE NO LE FUÉ ENTREGADO EL AVISO DE RESCISIÓN, DEJÁNDOLO EN ESTADO DE INDEFENSIÓN, AL NO SABER ÉSTE, CUAL FUÉ LA CAUSA QUE ORIGINÓ EL DESPIDO. EN LA PRÁCTICA LA MAYORÍA DE LAS DEMANDAS QUE SE PRESENTAN ANTE LAS JUNTAS DE CONSILIACIÓN Y ARBITRAJE, SE ARGUMENTA EN EL HECHO DEL DESPIDO, QUE LA DEMANDADA NO ENTREGÓ DEL CORRESPONDIENTE AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR, EN LOS TÉRMINOS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4. CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

PARA INICIAR ESTE TEMA, HAREMOS REFERENCIA A LO QUE PARTICULARMENTE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL FRACCIÓN XXII APARTADO "A" SEÑALA COMO DESPIDO; " AL ACTO DEL PATRÓN QUE SEPARA INJUSTIFICADAMENTE AL TRABAJADOR ", O - " POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACIÓN O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LÍCITA ". SIN EMBARGO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREFERE UTILIZAR EL TÉRMINO DE " RESCISIÓN " Y LA REFIERE A DOS SITUACIONES DIFERENTES, TANTO AL ACTO PATRONAL DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR, COMO AL ACTO DEL TRABAJADOR QUE SE SEPARA VOLUNTARIAMENTE DE SU TRABAJO, ARGUMENTANDO UNA CAUSA JUSTA, IMPUTABLE AL PATRÓN, SITUACIÓN QUE LA DOCTRINA HA DENOMINADO " DESPIDO INDIRECTO ".

LOS EFECTOS DE AMBAS RESCISIONES, ES DECIR, TANTO DEL PATRÓN COMO

DEL TRABAJADOR SON IGUALES EN AMBOS CASOS, EL EFECTO INMEDIATO ES LA SEPARACIÓN MATERIAL DEL TRABAJADOR Y LA SUSPENSIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES NACIDAS DE LA PROPIA RELACIÓN DE TRABAJO; EL TRABAJADOR PUEDE SOLICITAR ANTE LA JUNTA LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN, EN EL PRIMER CASO EL DESPIDO NO ROMPE CON LA RELACIÓN LABORAL CONSIDERANDOSE SUB IUDICE ES DECIR QUE SUBSISTE, HASTA EN TANTO NO SE RESUELVA EL CONFLICTO, DEJANDO SUJETAS A JUICIO LAS PRESTACIONES QUE POR LEY LE CORRESPONDEN AL TRABAJADOR, SI ÉSTE, OBTIENE UN LAUDO DEFINITIVO, RENACERÁ CON TODOS SUS EFECTOS LA RELACIÓN SUSPENDIDA. POR EL CONTRARIO, SI OPTA POR LA INDEMNIZACIÓN, ROMPE EN DEFINITIVA CON LA RELACIÓN DE TRABAJO.

EL TRABAJADOR PUEDE RESCINDIR A SU PATRÓN, LA RELACIÓN DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES A ÉL, COMO POR EJEMPLO LA FALTA DE PAGO DE SALARIOS, TENIENDO IGUAL EFECTO QUE EL SEÑALADO CON ANTELACIÓN. LA SIGUIENTE TESIS PRONUNCIADA POR EL TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, REAFIRMA LO ASENTADO CON ANTERIORIDAD.

RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS Y EXCEPCIÓN DE ABANDONO, CARGA DE LA PRUEBA. DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS, - VISIBLE EN LA PÁGINA DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO, DE LA QUINTA PARTE DEL ÚLTIMO -- APÉNDICE AL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, CUYO RUBRO ES: " SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE, BASE DE LA ACCIÓN "; PARA QUE LA RESCISIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO SEA PROCEDENTE, ES NECESARIO QUE EL TRABAJADOR DEMUESTRE QUE REALIZÓ LAS GESTIONES NECESARIAS PARA LOGRAR SU COBRO Y QUE EL PATRÓN SE NEGÓ A EFECTUARLO;--

PERO ESTA CARGA DE LA PRUEBA NO ES PARA EL TRABAJADOR CUANDO EL PATRÓN DEMANDADO ADUCE QUE EL ACTOR ABANDONÓ SUS LABORES Y QUE POR ESA RAZÓN NO LE HA PAGADO PUÉS EN ESTA HIPÓTESIS CORRESPONDE A DICHO PATRÓN ---- ACREDITAR LA EXCEPCIÓN DE ABANDONO DEL -- TRABAJO. (79)

EL TRABAJADOR QUE SE DICE DESPEDIDO, TIENE COMO OPCIÓN DEMANDAR LA REINSTALACIÓN EN SU EMPLEO O BIEN LA INDEMNIZACIÓN, COMO YA QUEDÓ ANTERIORMENTE ASENTADO, LA FRACCIÓN XXII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL INDICA: " LOS TRABAJADORES QUE HUBIESEN SIDO DESPEDIDOS SIN CAUSA JUSTIFICADA, TIENEN DERECHO A RECLAMAR A SU CONVENIENCIA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL Y CON ELLO SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO O LA INDEMNIZACIÓN DE TRES MESES DE SALARIOS. EN AMBOS CASOS PUEDEN EXIGIR EL PAGO DE LOS SALARIOS QUE SE VENZAN DURANTE EL PROCEDIMIENTO. SI LA DEMANDA ES DE REINSTALACIÓN SE INCREMENTARÁN EN LA MISMA MEDIDA EN QUE HUBIESE SUBSISTIDO LA RELACIÓN LABORAL." (80)

EXISTEN CONTEMPLADOS EN LA LEY, LOS CASOS DE EXCEPCIÓN, EN QUE EL PATRÓN PUEDE Oponerse a LA REINSTALACIÓN, SUSTITUYENDOLA POR UNA INDEMNIZACIÓN, EN LA QUE SE TOMARÁ EN CUENTA LA ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR; ESTAS EXCEPCIONES LEGALES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, SE ENCUENTRAN ESTIPULADAS

(79) AMPARO DIRECTO 2283/90. JAVIER ARISPE DEL OLMO, 18 DE ABRIL 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JOSE MANUEL HERNÁNDEZ SALDAÑA, SECRETARIO JORGE DIMAS ARIAS VÁZQUEZ, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ENERO-JUNIO DE 1990, SEGUNDA PARTE, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, PÁGINA 435.

(80) WAGNER D, GIGLIO, ETAL. "LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO". S.E., -- EDITORIAL ALE, LIMA, 1987, PÁGINA 149.

EN EL ARTÍCULO 49 DE NUESTRA LEY, QUE AL HABLAR DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE TRANSCRIBIÓ, AHORA BIEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA POR EL TRATADISTA RAMÍREZ FONSECA DICE: "... LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO ES, PUES, UNO DE LOS MEDIOS DE LOS QUE LA LEY SE VALE PARA QUE LOS TRABAJADORES SIENTAN TRANQUILIDAD ECONÓMICA Y EMOCIONAL; COMO SE VE ESTE ARTÍCULO AUTORIZA AL PATRÓN A QUEBRANTAR DE MANERA VIOLENTA EL DERECHO DE ESTABILIDAD, EL DERECHO DE TRABAJO, PERO A CONDICIÓN DE QUE INDEMNICE EN ESTOS CASOS EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 50, O SEA: SI EL CONTRATO ES TEMPORAL CON DURACIÓN MENOR DE UN AÑO CON TRES MESES DE SALARIO Y EL SALARIO EQUIVALENTE A LA MITAD DEL TIEMPO DE SERVICIOS PRESTADOS..." "... SI EL CONTRATO TEMPORAL HA TENIDO UNA DURACIÓN DE MÁS DE UN AÑO, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO AL PAGO DE TRES MESES, MÁS SEIS MESES POR EL PRIMER AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, MÁS VEINTE DÍAS POR AÑO A PARTIR DEL SEGUNDO AÑO..." "... ES DE ADVERTIR, SIN EMBARGO, QUE PARA QUE EL PATRÓN PUEDA DESPEDIR AUNQUE EL TRABAJADOR QUIERA SU TRABAJO, ES NECESARIO QUE PRUEBE ESTAR EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN QUE ESTE ARTÍCULO MENCIONA. SI EL CONTRATO ES DE PLANTA, EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A TRES MESES, MÁS VEINTE DÍAS POR AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, A PARTIR DEL PRIMER AÑO..." (81)

(81) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA POR, RAMÍREZ FONSECA FRANCISCO, 8A. EDICIÓN, EDITORIAL PAC, S.A. DE C.V., MÉXICO, 1991, PÁGINA 31.

EL DR. HUGO ITALO MORALES, PROPORCIONA UNA DEFINICIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, MANIFESTANDO: " ES UN DERECHO QUE SE CONCEDE A LOS ASALARIADOS EL CUAL SE TRADUCE EN LA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO, SIEMPRE QUE SUBSISTAN LAS CONDICIONES INICIALES EN QUE SE PRODUJO LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y SE CUMPLAN LAS OBLIGACIONES ADQUIRIDAS EN EL CONTRATO."(82)

EN LA FRACCIÓN XXII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN COMENTO, DICE QUE LOS TRABAJADORES EN AMBOS CASOS, (DEMANDANDO REINSTALACIÓN O INDEMNIZACIÓN) PODRÁN EXIGIR EL PAGO DE SALARIO CAÍDOS, TANTO ASÍ LOS TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPORALES. A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS TESIS JURISPRUDENCIAL AL RESPECTO:

SALARIOS CAIDOS PAGO DE, A TRABAJADORES --
TEMPORALES; CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS
POR UN TRABAJADOR NO SON INTERRUMPIDOS, --
SINO QUE LABORA POR TEMPORADA, EL PATRÓN -
SÓLO ESTA OBLIGADO A PAGARLE EN CASO DE --
QUE NO LO DESPIDA INJUSTIFICADAMENTE DE SU
TRABAJO, LOS SALARIOS CORRESPONDIENTES A -
LAS TEMPORADAS QUE DEJE DE LABORAR, PUÉS -
SERÍA LÓGICO, INJUSTO E IMPOSIBLE ECONÓMI-
CAMENTE, IMPONERLE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR-
LE TAMBIÉN SALARIOS QUE DEJÓ DE PERCIBIR -
POR CAUSAS NO IMPUTABLES A DICHO PATRÓN.

(SÉPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE, VOLUMEN 42, PÁGINA 81, AMPARO DIRECTO 5879/71, GILBERTO ESTRADA COAGRAV) (83)

- (82) ITALO MORALES, HUGO. " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ". EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V., MÉXICO, 1987, PÁGINA 19.
- (83) LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, POR RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. LOC. CIT., PÁGINA 150.

EN ESTOS CASOS DE TRABAJADORES EVENTUALES LOS SALARIOS CAÍDOS, NO PODRÁN EXCEDER DE LA DURACIÓN ESTIMADA DE LA RELACIÓN LABORAL.

EN PÁGINAS ANTERIORES HABLAMOS DEL DESPIDO INDIRECTO, O RETIRO, LA FRACCIÓN XXII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, INDICA QUE " IGUALMENTE TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR 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 CONYUGUE, PADRES, HIJOS O HERMANOS, ÉL 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."(84)

ESTE " RETIRO ", PUEDE SER ARGUMENTADO POR LOS TRABAJADORES QUE POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN DECIDEN RESCINDIR SU CONTRATO DE TRABAJO, ESTAS CAUSAS SE ENCUENTRAN SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTÍCULO TRANSCRITO AL HABLAR DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

CONSIDERAMOS QUE ESTE DESPIDO " INDIRECTO ", DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL PRECEPTO LEGAL ANTES MENCIONADO, DEBE DARSE CON LA SANCIÓN QUE ESTABLECE LA LEY AL RESPECTO, ES DECIR, EL TRABAJADOR PODRÁ RESCINDIR SU CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES A SU PATRÓN, SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉSTE.

(84) WAGNER D. GIGLIO, OB. CIT. PÁGINA 151.

" EL PATRÓN DEBE AJUSTARSE A LA PROBIDAD EN EL TRATO CON SUS TRABAJADORES, POR ELLO, SU FALTA DE PROBIDAD QUE ESTÁ INCLUIDA EN TODAS LAS FRACCIONES DE ESTE ARTÍCULO, DA LUGAR A QUE EL TRABAJADOR RESCINDA EL CONTRATO CON DERECHO A LAS INDEMNIZACIONES QUE DETERMINA EL ARTÍCULO 50. ASÍ PUEDES, SI EL PATRÓN DESPIDE Y EL TRABAJADOR DEMANDA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN, EL PATRÓN PUEDE SER CONDENADO AL PAGO DE TRES MESES Y SALARIOS CAÍDOS, PERO SI EL TRABAJADOR RESCINDE POR CULPA DEL PATRÓN TENDRÁ DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CITADO ARTÍCULO 50, O LO QUE ES LO MISMO, A UNA INDEMNIZACIÓN CUANTIOSA." (85)

EL TÉRMINO QUE ESTABLECE LA LEY PARA QUE EL TRABAJADOR, PUEDA RESCINDIR POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN SERÁ DE TREINTA DÍAS, ASÍ LO ESTIPULA EL ARTÍCULO 52 QUE A LA LETRA DICE:

" EL TRABAJADOR PODRÁ SEPARARSE DE SU TRABAJO DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN 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."

EN AMBOS CASOS LA CONSECUENCIA DE LA RESCISIÓN DE TRABAJO, ES LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SI EL PATRÓN COMPROBEA DURANTE EL JUICIO, QUE EL TRABAJADOR, SE NEGÓ A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN Y LAS CAUSAS QUE DIERÓN ORIGEN A LA MISMA, NO TENDRÁ NINGUNA RESPONSABILIDAD, PERO, --

(85) LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, POR RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. OB. -- CIT. PÁGINA 31.

SÍ ES EL TRABAJADOR EL QUE PRUEBA DURANTE EL JUICIO QUE EL PATRÓN NO LE ENTREGÓ EL AVISO DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TIPIFICÁNDOSE UN DESPIDO INJUSTO, LA RESPONSABILIDAD DE ESE DESPIDO, ES TOTAL PARA EL PATRÓN, Y COMO CONSECUENCIA TENDRÁ UN LAUDO, EN EL QUE SE ESTIPULE COMO SANCIÓN, PAGAR AL TRABAJADOR LA INDEMNIZACIÓN QUE LE HAYA RECLAMADO.

ANALIZANDO LO ANTERIORMENTE EXPRESADO, TENDRÍAMOS LA INQUIETUD DE PREGUNTARNOS ¿ TERMINA LA RESPONSABILIDAD DE ALGUNA DE LAS PARTES AL INCURRIR EN DETERMINADA CAUSAL DE RESCISIÓN, SÓLAMENTE CON LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ?, PARA DAR CONTESTACIÓN A ESTA CUESTIÓN, TENDREMOS QUE REMITIRNOS A LAS CAUSALES DE RESCISIÓN QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 47 Y 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MANIFESTANDO QUE A PARTE DE LAS CONSECUENCIAS LABORALES EXISTEN LAS PENALES, CIVILES, MERCANTILES, ETC., Y LAS MÁS DIFÍCILES PARA LOS TRABAJADORES ES ENFRENTARSE A LA CORRESPONDIENTE CONSECUENCIA PENAL, POR EJEMPLO UN TRABAJADOR QUE INCURRE EN EL DELITO DE ROBO, SE ENCUADRA COMO FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ, O BIEN COMO LO ESTABLECE LA FRACCIÓN II DEL REFERIDO ARTÍCULO "... SALVO QUE MEDIARE PROVOCACIÓN Y OBRE EN DEFENSA PROPIA." AQUÍ TAMBIÉN SE CONTEMPLA LA POSIBILIDAD DE INCURRIR EN DELITO CUANDO EL TRABAJADOR PROVOQUE RIÑA, CAUSE PERJUICIOS AL ESTABLECIMIENTO O A SUS PROPIOS COMPAÑEROS SE SEGUIRÁ LA CORRESPONDIENTE CAUSA PENAL, OTROS CASOS MÁS SERÍAN LA VIOLENCIA, LOS AMAGOS, LAS INJURIAS, QUE POR LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR DA LUGAR, A QUE EN SU CONTRA SE SIGAN YA SEA DE OFICIO O A INSTRUCCIA DE PARTE EL DELITO QUE SE HAYA COMETIDO; VICEVERSA EL PATRÓN

TAMBIÉN DA LUGAR A QUE SE TIPIFIQUEN EN SU CONTRA LOS DELITOS QUE POR SU CONDUCTA LES RECLAMEN LOS TRABAJADORES, ACUDIENDO A LAS AUTORIDADES, COMPETENTES, SEGÚN EL CASO.

DE LO ANTERIOR PODEMOS DEDUCIR, QUE LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS DE UNA DETERMINADA RAMA DEL DERECHO, PUEDEN APLICARSE POR ANALOGÍA A OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS; EN EL DERECHO DEL TRABAJO LA JUSTICIA APLICABLE ES LA SOCIAL, EXISTIENDO NORMAS JURÍDICAS QUE PROCURAN AL TRABAJADOR CONSERVE SU EMPLEO, PROPORCIONÁNDOLE ESTABILIDAD, PARA QUE EL PATRÓN DEJE DE ESTAR OBLIGADO A SEGUIR DANDO TRABAJO AL EMPLEADO, DEBE EXISTIR UNA CAUSA GRAVE QUE HAGA INCONVENIENTE LA RELACIÓN Y POR LO TANTO SE HARÁ ACREEDOR AL DESPIDO JUSTO, SIN EMBARGO NO HAY QUE PERDER DE VISTA QUE TODA CONDUCTA YA SEA DEL TRABAJADOR O DEL PATRÓN, TRAERÁ COMO CONSECUENCIA LA CORRESPONDIENTE SANCIÓN PENAL, CIVIL, O DE CUALQUIER ÍNDOLE. EN RELACIÓN CON LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES TENEMOS; QUE LA CUARTA SALA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, HA PRONUNCIADO SOLAMENTE TRES TESIS AL RESPECTO, Y QUE A LA LETRA DICEN:

" SI LOS TRABAJADORES ADMITEN QUE COMETIERON LAS FALTAS DE PROBIDAD, QUE LES IMPUTA LA EMPRESA, LA CIRCUNSTANCIA DE QUE HAYAN EXPRESADO QUE ELLO LO HICIERON POR UN CASO DE EXTREMA NECESIDAD Y CON LA FINALIDAD DE REPONER POSTERIORMENTE LAS CANTIDADES SUSTRÁIDAS EN COMBINACIÓN CON UN EMPLEADO DE CONFIANZA, POR HABER SIDO ÉSTE QUIÉN LES SUGIRÓ ESE MEDIO PARA APOYARLOS EN SUS PROBLEMAS ECÓNOMICOS, EN NADA DISMINUYE SU RESPONSABILIDAD PARA LOS EFECTOS DE LA RESCISIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO, MÁXIME SI QUEDÓ DEMOSTRADO -

QUE TALES FALTAS YA LAS HABÍAN COMETIDO ANTERIORMENTE. (A. D. 5257/1961, ISIDRO GONZÁLEZ BELTRAN Y SAMUEL ÁLVAREZ LEAL, RESULTO EL 16 DE AGOSTO DE 1962, POR UNANIMIDAD DE 4 VOTOS)." (86)

" LOS HECHOS QUE REALICE EL TRABAJO QUE SEAN CONTRARIOS A LA PROBIIDAD Y AL CUMPLIMIENTO DEL DEBER, NO SE JUSTIFICAN PORQUE AFIRME QUE TALES HECHOS LOS REALIZÓ POR ÓRDENES DE SU JEFE INMEDIATO Y QUE ÉSTE NO LO HAYA RECONOCIDO ASÍ, PORQUE AÚN ADMITIENDO QUE ASÍ SEA, ESTO NO NULIFICA LA FALTA DE PROBIIDAD U HONRADEZ EN QUE INCURRIÓ EL TRABAJADOR, YA QUE NORMALMENTE UN TRABAJADOR ESTÁ OBLIGADO A ACATAR LAS ÓRDENES DE SU JEFE INMEDIATO SUPERIOR, COMPATIBLES O CONDUCENTES CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES QUE TENGAN ENCOMENDADAS. (A. D. 5024/1963, VICTOR MEJÍA MARTÍNEZ, RESUELTO EL 6 DE MARZO DE 1964, POR UNANIMIDAD DE 5 VOTOS)." (87)

" EN EL CASO DE QUE SE ALEGUE TRASTORNO MENTAL, EN LA FECHA EN QUE LA TRABAJADORA DESOBEDECIÓ LA ORDEN DE SU PATRÓN LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE ÉSTE HAGA NO PUEDE CONSIDERARSE INJUSTIFICADA, POR LO QUE INTERESA ES EL HECHO OBJETIVO DE LA DESOBEEDIENCIA, PUES NO SERÍA CORRECTO IMPONER AL PATRÓN LA OBLIGACIÓN DE SEGUIR TOLERANDO A UN TRABAJADOR AL QUE PUEDE RESCINDIRLE SU CONTRATO DE ACUERDO A LA LEY. (A.D. 3782/1972, VIRGINIA

(86) RUIZ VERZUNZA, CARLOS ANTONIO. " CIRCUNSTANCIAS EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL DESPIDO," EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO, 1985, PÁGINA 163.

(87) IDEM.

FLORIDA OROZCO POSADA, DICIEMBRE 4 DE 1972, 5 VOTOS, PONENTE: MTRA. MARÍA CRISTINA SALMORÁN DE TAMAYO, CUARTA SALA, SÉPTIMA EPOCA, VOLUMEN 48, QUINTA PARTE, PÁGINA 15).“(88)

COMO PODEMOS OBSERVAR TODAS ESTAS CONDUCTAS QUE SE ESTUDIARON AL RESOLVERSE ESTOS AMPAROS, TRAJERON COMO CONSECUENCIA EN PRIMER TÉRMINO LA CORRESPONDIENTE RESCISIÓN LABORAL, TANTO EL PATRÓN COMO EL TRABAJADORES CONTINUAR CON OTRO TIPO DE ACCIONES QUE SE TIPIFICAN EN OTRAS RAMAS JURÍDICAS.

(88) IBIDEM. PÁGINA 164.

CAPITULO CUARTO

ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. NATURALEZA JURÍDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN.
 - 1.1 EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.
 - 1.2 PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y REQUISITOS DEL MISMO.

2. SUPUESTOS IMPORTANTES Y CASOS PRÁCTICOS QUE SE PRESENTAN, CON MOTIVO DEL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE DAR EL AVISO Y TESIS QUE TIENEN- APLICACIÓN.

3. CRÍTICA A LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE LA LEY DE - DAR POR ESCRITO EL AVISO DE RESCISIÓN.

ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

EN ÉSTE CUARTO Y ÚLTIMO CAPÍTULO, ANALIZAREMOS LA NATURALEZA JURÍDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN, EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y LAS PARTES EN EL, ASÍ COMO LOS SUPUESTOS IMPORTANTES Y CASOS PRÁCTICOS QUE SE PRESENTAN Y PARA FINALIZAR HAREMOS UNA CRÍTICA A LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE LA LEY DE DAR POR ESCRITO EL AVISO DE RESCISIÓN.

1. NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN.

LOS PRINCIPALES PROPÓSITOS Y OBJETIVOS QUE DÁN ORIGEN A LA CREACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ENCUENTRAN EN LO QUE SE CONOCE COMO LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY; EN LOS CUALES SE SEÑALAN LAS NECESIDADES QUE SE PRETENDEN SATISFACER CON LA REFORMA DE LA CITADA LEY.

ES ASÍ COMO ENCONTRAMOS EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, UNA NECESIDAD IMPORTANTÍSIMA DE CREAR LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN, DE HACER SABER AL TRABAJADOR EN FORMA ESCRITA, LAS CAUSAS QUE DIERON ORIGEN A LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Y PARA EL CASO QUE ÉSTE SE NIEGUE A RECIBIRLO, SERÁ OBLIGACIÓN DEL PATRÓN LA DE RECURRIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE CORRESPONDIENTE DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE DE LA RESCISIÓN, PARA DAR AVISO A LA MISMA, A FÍN DE QUE POR SU CONDUCTO SE LE HAGA LLEGAR AL TRABAJADOR.

SIN EMBARGO PARA QUE ESTO NO QUEDARA EN FORMA VAGA Y POTESTATIVA

PARA EL PATRÓN, SE INCLUYE EL APERCIBIMIENTO DE QUE, A FALTA DE ESE AVISO A LA JUNTA, SE CONSIDERARÁ QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO ASÍ LO DETERMINA EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ES PUÉS ESTA UNA INOVACIÓN INCLUIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE SUMA IMPORTANCIA, FACULTANDO A LA AUTORIDAD LABORAL DE CONSIDERAR UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR FALTA DE CIERTAS FORMALIDADES, CREANDOSE LO QUE SE CONOCE COMO PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO, EN LOS QUE NO SE PROMUEVE NINGÚN CONFLICTO ENTRE LAS PARTES, Y POR LOS CUALES SE REGULAN TODOS AQUELLOS ASUNTOS QUE POR MANDATO DE LEY, POR SU NATURALEZA O A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA, SE SOLICITA LA INTERVENCIÓN DE LA JUNTA SIN QUE ESTÉ PROMOVIDO JURÍSDICCIONALMENTE CONFLICTO ALGUNO.

EL 18 DE DICIEMBRE DE 1979 EL LIC. JOSE LÓPEZ PORTILLO, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN FUNCIONES, PRESENTÓ AL H. CONGRESO DE LA UNIÓN UN PROYECTO DE DECRETO, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD QUE LE OTORGA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, CONCRETAMENTE EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 71, EL QUE SEÑALA CLARAMENTE QUIENES SON LAS AUTORIDADES FACULTADAS PARA PRESENTAR INICIATIVAS, EN ESE PROYECTO SE CONTENÍAN LAS MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y LA CITADA INICIATIVA, FUÉ APROBADA TANTO POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS, COMO LA CÁMARA DE SENADORES, QUE CONSTITUYEN EL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, LOS DÍAS 27 Y 30 DE DICIEMBRE DE 1979 Y ENTRÓ EN VIGOR A PARTIR DEL DÍA PRIMERO DE MAYO DE 1980.

DE LAS PRINCIPALES APORTACIONES DE ESTA INICIATIVA NOS ENCONTRAMOS

CON UNA CONCENTRACIÓN DEL PROCEDIMIENTO, CON LA FINALIDAD DE OBTENER MAYOR PRONTITUD EN SU TRÁMITE, Y POR ELLO, ES QUE PROPONE QUE EN UNA SOLA AUDIENCIA SE DESAHOGUE LA CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, TEMA QUE HA QUEDADO EXPUESTO EN PÁGINAS ANTERIORES.

ASI MISMO, ESTA INICIATIVA HABLA DE LA ADICIÓN DEL ARTÍCULO 47, QUE EN RELACIÓN CON EL 991 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO TRATA DE DAR SOLUCIÓN AL PROBLEMA QUE EN LA PRÁCTICA SE PRESENTA Y QUE CONSISTE EN AQUEL PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIR EL PATRÓN PARA DAR POR TÉRMINADA LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA ÉL; Y LA ADICIÓN ES LA CONSECUENCIA LEGAL QUE TENDRÁ EL PATRÓN QUE ASUMIR EN CASO DE QUE NO CUMPLA CON AVISAR AL TRABAJADOR EL MOTIVO Y CAUSAS QUE DIERON ORIGEN A SU DESPIDO JUSTO O RESCISIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO.

SIENDO ESTA LA FORMA EN QUE LA INICIATIVA SE REFIERE A LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES Y A LA ADICIÓN A ÉSTE ARTÍCULO, ENCONTRAMOS LA FORMA O LINEAMIENTO A SEGUIR PARA LLEVAR A CABO LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO, ENCUADRADO EN EL ARTÍCULO 991 QUE YA HEMOS MENCIONADO Y QUE A LA LETRA DICE:

" EN LOS CASOS DE RESCISIÓN PREVISTOS EN EL PÁRRAFO FINAL DEL ARTÍCULO 47, EL PATRÓN PODRÁ ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN O DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE, A SOLICITAR SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR, POR CONDUCTO DEL ACTUARIO DE LA JUNTA, EL AVISO A QUE EL CITADO PRECEPTO SE REFIERE. LA JUNTA, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES AL RECIBO DE LA PROMOCIÓN, DEBERÁ PROCEDER A LA NOTIFICACIÓN.

EL ACTUARIO LEVANTARÁ ACTA CIRCUNSTANCIADA DE LA DILIGENCIA."

1.1. EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

POR LO QUE RESPECTA A LA DEFINICIÓN DE PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL, ENCONTRAMOS QUE EXISTEN MUY POCAS. EL MAESTRO CIPRIANO GÓMEZ LARA, EN SU LIBRO "TEORIA GENERAL DEL PROCESO", SEÑALA: "LA PREPOSICIÓN INSEPARABLE, PARA, ANTEPUESTA A LA PALABRA PROCESAL, NOS DA EL VOCABLO PARAPROCESAL, DEBIENDO ÉSTE SIGNIFICAR LO QUE ESTÁ JUNTO A, O A UN LADO DEL PROCESO." (89)

POR SU PARTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONCORDANCIA CON LO DISPUESTO A LA INICIATIVA QUE LA MODIFICÓ, SEÑALA EN SU ARTÍCULO 982, QUE A LA LETRA DICE:

"SE TRAMITARÁ CONFORME A LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPÍTULO, TODOS AQUELLOS ASUNTOS QUE, POR MANDATO DE LA LEY, POR SU NATURALEZA O A SOLICITUD DE PARTE INTERESADA, REQUIERAN LA INTERVENCIÓN DE LA JUNTA, SIN QUE ESTÉ PROMOVIDO JURISDICCIONALMENTE CONFLICTO ALGUNO ENTRE PARTES DETERMINADAS."

PARA LLEGAR AL PUNTO DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL AVISO DE RESCISIÓN, ES NECESARIO HACER LA SIGUIENTE CUESTIÓN: ¿ES UN HECHO O UN ACTO JURÍDICO?, PARA DAR RESPUESTA A ESTA INTERROGANTE DIREMOS QUE ES UN ACTO JURÍDICO EL CUAL SE ENCUENTRA REGULADO POR LAS NORMAS DE DERECHO DEL TRABAJO,

(89) GÓMEZ LARA, CIPRIANO. "TEORIA GENERAL DEL PROCESO", UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, TEXTOS UNIVERSITARIOS, MÉXICO, 1980, PÁGINA 438.

Y SIENDO ESTE, PARTE DEL DERECHO SOCIAL, COMO LO EXPRESA CARLOS GARCÍA OVIEDO, " LO RELATIVO A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEBE DENOMINARSE DERECHO SOCIAL, PUES EL GRUPO DE TRABAJADORES ENGENDRA PROBLEMAS DE CARÁCTER SOCIAL," - (90).

POR LO QUE PODEMOS DEDUCIR QUE LAS RELACIONES QUE REGULA EL DERECHO DEL TRABAJO, SON ACTOS JURÍDICOS, EN LOS QUE SE IMPONEN DERECHOS Y OBLIGACIONES, Y ESTE CASO CONCRETO DEL AVISO DE RESCISIÓN, LA LEY IMPONE AL PATRÓN LA OBLIGACIÓN DE DAR POR ESCRITO ESTE AVISO, A SU TRABAJADOR.

POR LO QUE PODEMOS CONCLUIR QUE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES, SIENDO EL MEDIO IDONEO PARA TRAMITAR EL AVISO DE RESCISIÓN POR PARTE DEL PATRÓN, SON AQUELLOS PROCEDIMIENTOS EN LOS CUALES NO EXISTE CONFLICTO ALGUNO ENTRE PARTES DETERMINADAS, Y CUYO OBJETIVO ES EL DE DAR VALIDEZ A UNA SERIE DE ACTOS QUE SE REALIZAN POR LOS LIGANTES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

1.2 PARTES EN EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL Y REQUISITOS DEL MISMO.

DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO, SE LE DA EL NOMBRE DE PARTE, A TODA PERSONA QUE INTERVIENE EN UN JUICIO, YA SEA QUE MANIFIESTE SU INTERÉS JURÍDICO EN EL, O BIEN QUE PUEDA RESULTAR AFECTADA CON LA RESOLUCIÓN QUE SE DÉ AL JUICIO AL DICTAR LAUDO,

(90) DAVALOS JOSÉ. OB. CIT. PÁGINA 27.

ASÍ PUÉS TENEMOS QUE EN UN PROCESO LABORAL SON PARTES EN UN JUICIO TODO ESTE QUE SEA SUSCEPTIBLE DE ADQUIRIR DERECHOS Y OBLIGACIONES, ACTOR ES LA PARTE QUE RECLAMA EL CUMPLIMIENTO DE UNA OBLIGACIÓN Y EL DEMANDADO ES LA PERSONA FÍSICA O MORAL A LA QUE SE LE RECLAMA EL CUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN.

ASÍ MISMO EXISTE EL LLAMADO TERCERO INTERESADO, DEFINIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 690, EL QUE INDICA:

" LAS PERSONAS QUE PUEDAN SER AFECTADAS POR UNA RESOLUCIÓN QUE SE PRONUNCIA EN UN CONFLICTO PODRÁN INTERVENIR EN ÉL, COMPROBANDO SU INTERES JURÍDICO EN EL MISMO, O SEAN LLAMADOS A JUICIO POR LA JUNTA."

POR LO QUE TENEMOS QUE EN TODO PROCESO SE SUPONE LA EXISTENCIA DE TRES PARTES, LAS CONTENDIENTES, ACTOR Y DEMANDADO Y EL TERCERO ES EL QUE DECIDE LA CONTROVERSI A U ÓRGANO JURISDICCIONAL; TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LO SEÑALADO CON ANTELACIÓN Y EN ESPECIAL DE LA DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO, EN ESTOS, NO EXISTE CONTROVERSI A O CONFLICTO ALGUNO, POR LO QUE NO EXISTEN PARTES DETERMINADOS, YA QUE NO SE INTENTA ACCIÓN ALGUNA, ASÍ COMO TAMPOCO SE OPONE EXCEPCIÓ DE NÍNGUNA ÍNDOLE EN CONSECUENCIA AL NO SER PARTE DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL, SE LES DENOMINARÁ PROMOVENTE, EN VIRTUD DE QUE ESTO ES LO ÚNICO QUE REALIZAN AL PROMOVER, QUE SE LES TENGA POR PRESENTADOS SIN INTENTAR ACCIÓN U Oponer excepciones, SOLICITAN UNA NOTIFICACIÓN, REITERANDO QUE ESTE TIPO DE PROCEDIMIENTO SON DE ALGUNA FORMA ESPECIALES.

POR LO QUE RESPECTA A LOS REQUISITOS FORMALES PARA QUE UN PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL TENGA VALIDEZ Y SE LE DE EL CORRESPONDIENTE TRÁMITE DEBE LLEVAR LOS SIGUIENTES:

A) EL PROMOVENTE DEBE ACREDITAR PERSONALIDAD TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES, CON ESCRITURA PÚBLICA, Y CUANDO ES PERSONA FÍSICA TAMBIÉN DEBERÁ ACREDITAR CON DOCUMENTO QUE ES PROPIETARIO DE LA NEGOCIACIÓN, ÉSTE PUEDE SER EL ALTA DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ES DECIR EL PERMISO O LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO.

B) SEÑALAR DOMICILIO PARA OÍR Y RECIBIR NOTIFICACIONES, ASÍ COMO DOCUMENTOS.

C) HACER UNA NARRACIÓN DE LOS HECHOS Y DE LAS CAUSAS QUE MOTIVARON LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, FUNDAMENTÁNDOLA, SEGÚN LA CAUSAL QUE SE INVOQUE DEL ARTÍCULO 47, AQUÍ, TRATÁNDOSE DE OTROS PROCEDIMIENTOS PARA PROCESALES, EL PROMOVENTE HARÁ TAMBIÉN UNA NARRACIÓN DE HECHOS, COMO POR EJEMPLO, Y SUCEDE MUY FRECUENTE EN LA PRÁCTICA, QUE UN TRABAJADOR DE "X" EMPRESA, SOLICITA A LA JUNTA QUE POR SU CONDUCTO SE HAGA ENTREGA DE LLAVES DEL ESTABLECIMIENTO, O DE ALGÚN VEHÍCULO QUE OBRA EN SU PODER, COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO, Y QUE PERTENECE A LA EMPRESA, COMO PUEDE OBSERVARSE, LOS TRABAJADORES TAMBIÉN SON PROMOVENTES DE ESTE TIPO DE PROCEDIMIENTO CON EL OBJETO DE PREPARAR EL TERRENO PARA SU DEFENSA EN EL CASO DE QUE SU PATRÓN LE RESCINDA SU CONTRATO.

B) SOLICITAR A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE SU INTERVENCIÓN, CON EL OBJETO DE NOTIFICAR AL TRABAJADOR EL AVISO DE RESCISIÓN, QUE LE DIRIGE

EL PATRÓN POR HABER INCURRIDO EN ALGUNA CAUSAL DE LAS QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 47 EN COMENTO.

2. SUPUESTOS IMPORTANTES Y CASOS PRACTICOS QUE SE PRESENTAN,
CON MOTIVO DEL INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION DE DAR
EL AVISO Y TESIS QUE TIENEN APLICACION.

CON FRECUENCIA, EN LA PRÁCTICA PODEMOS OBSERVAR QUE LA MAYORÍA DE LOS CASOS, QUE SE PRESENTAN COMO AVISOS DE RESCISIÓN, GRAN PARTE DEL SECTOR PATRONAL, QUE NO ENCUENTRA JURÍDICAMENTE ASESORADOS, NO SABEN DIRIGIR UN AVISO DE RESCISIÓN, SOBRE TODO CUANDO PROMUEVEN POR SU PROPIO DERECHO, INTERPRETANDO EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A SU LIBRE ALBEDRÍO.

EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, A ESTE TIPO DE DOCUMENTOS O SIMPLES MANIFESTACIONES, NO SE LES DA EL TRÁMITE CORRESPONDIENTE, YA SEA POR QUE EL PROMOVENTE NO ACREDITA SU PERSONALIDAD, NO OBSTANTE QUE AL RECIBIR SU PROMOCIÓN SE LE OTORQUE UN TÉRMINO PRUDENTE PARA HACERLO, O BIEN POR QUE A LOS PATRONES SE LES OLVIDA SOLICITAR A LA JUNTA LA NOTIFICACIÓN POR CONDUCTO DE ÉSTA, DEL AVISO QUE PRESTA, CONCRETÁNDOSE ÚNICAMENTE A COMUNICAR A LA AUTORIDAD, QUE CON TAL FECHA, PROCEDIERON A RESCINDIR A SU TRABAJADOR, EL CONTRATO DE TRABAJO, ARGUMENTANDO FALTAS INJUSTIFICADAS, DE PROBIDAD U HONRADEZ, TIPIFICANDOLAS EN CUALQUIERA DE LAS FRACCIONES QUE MARCA EL CITADO ARTÍCULO; OTROS, SOLAMENTE AVISAN QUE SU TRABAJADOR YA NO SE PRESENTÓ

A LABORAR, SIN PROPORCIONAR EL DOMICILIO PARA LA NOTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE; LAMENTABLEMENTE A ESTAS MANIFESTACIONES UNILATERALES, NO SE LES DA NINGÚN TRÁMITE Y ÚNICAMENTE SE ORDENA A TENER POR HECHAS SUS MANIFESTACIONES Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE QUE SE FORMÓ CON MOTIVO DE SU PROMOCIÓN.

ES POR ESTO QUE SI UN PATRÓN, PRESENTA SU AVISO DE RESCISIÓN, SIN LAS FORMALIDADES QUE SE REQUIEREN PARA CUALQUIER ACTO JURÍDICO, Y SIENDO EL AVISO DE RESCISIÓN, UN MERO ACTO JURÍDICO, NO ES POSIBLE DARLE TRÁMITE A SU PROMOCIÓN, ORDENÁNDOSE ARCHIVAR IRREMEDIABLEMENTE, COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO.

TAMPOCO PODRÁ ARGUMENTAR PARA SER VÁLIDO ESE AVISO, QUE LO PRESENTÓ DENTRO DEL TÉRMINO QUE LE CONCEDE LA LEY, Y QUE ES DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES, A LA FECHA DE LA RESCISIÓN, PARA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA, EN VIRTUD DE QUE A FALTA DE LAS FORMALIDADES QUE HAN QUEDADO EXPRESADO EN PÁGINAS ANTERIORES, NO SE LE DARÁ TRÁMITE, SIN PODER NOTIFICAR AL TRABAJADOR, LAS CAUSAS QUE MOTIVARON O QUE DIJERON ORIGEN A LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DEJÁNDOLO EN UN VERDADERO ESTADO DE INDEFENSIÓN, EN EL MOMENTO DE LA AUDIENCIA CORRESPONDIENTE.

A CONTINUACIÓN MENCIONAREMOS ALGUNOS AVISOS QUE SE TRAMITAN EN EL ARCHIVO DE LA JUNTA ESPECIAL N.º 6 DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, TRANSCRIBIÉNDOLOS Y EN LOS QUE SE PUEDEN OBSERVAR LO ANTERIORMENTE ASENTADO.

" H. JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL.
P R E S E N T E .

EL QUE SUSCRIBE ANTONIO ANGEL VELÁZQUEZ, GERENTE GENERAL DEL NEGOCIO UBICADO EN DR. OLVERA No. 151-B, COL. DOCTORES, DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC DE LA CIUDAD DE MÉXICO D.F., INFORMO Y MANIFIESTO PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR QUE CON FECHA 24 DE MAYO DEL AÑO EN CURSO PROCEDÍ A RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO AL SR. IGNACIO PEDRO ANGELES SUÑIGA, CON DOMICILIO EN CALLE ESPIGA No. 80 COL. JUÁREZ NEZAHUALCOYOTL EDO. MEX., CON EL No. DE REGISTRO DEL IMSS 197558-8063 YA QUE ABANDONÓ EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA COMO AGENTE DE VENTAS EN MI NEGOCIO EL DÍA 23 DE MAYO DEL AÑO EN CURSO SIN NOTIFICARME QUE YA NO LABORARÍA MÁS BAJO MIS ORDENES, DE ACUERDO A LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY DE LA MATERIA EN VIGOR.

POR OTRO LADO DEBIDO A QUE DICHO TRABAJADOR AL PARECER YA NO SE PRESENTÓ EN SU DOMICILIO CONYUGAL NO SABEMOS DONDE NOTIFICARLE DE LA RESCISIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO.

POR LO ANTERIORMENTE, SOLICITO A ESTA H. JUNTA.

PRIMERO: TENERME POR PRESENTADO EN TIEMPO EL PRESENTE AVISO,

SEGUNDO: SE TOMÉ EN CUENTA Y/O SE SIRVA NOTIFICAR AL TRABAJADOR EL CONTENIDO DEL PRESENTE OFICIO.

México D.F. a 31 de mayo de 1991.

PROTESTO LO NECESARIO
SR. ANTONIO ANGEL VELÁZQUEZ
GERENTE GENERAL

TESTIGO:
SRITA. MAGDALENA OROZCO.

TESTIGO:
SR. FELIPE PAREDEZ."

EN ESTE PRIMER CASO, SE LE DIÓ TÉRMINO AL PROMOVENTE PARA QUE ACREDITARA SU PERSONALIDAD CONFORME A DERECHO, PARA DAR TRÁMITE A SU SOLICITUD, PERO ES EL CASO QUE EL PROMOVENTE NO SE PRESENTÓ A CUMPLIR CON ESE REQUISITO FORMAL, NO OBSTANTE QUE SU AVISO DE RESCISIÓN SE ENCONTRABA FORMULADO Y FUNDAMENTADO CONFORME A DERECHO.

OTRO CASO SERÍA:

" SALOMON ALBERTO HARARÍ, POR MI PROPIO DERECHO...
 QUE EN VIRTUD DE QUE LAS C.C. DELFINA LÓPEZ PINEDA Y NORMA RODRÍGUEZ
 HERRERA SE NEGARON A OBEDECER LAS ÓRDENES QUE SE LES DIÓ EN EL DESEMPEÑO
 DE SU TRABAJO, INCURRIERON EN LAS CAUSALES EN LO QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO
 47 FRACCIÓN XI DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO YA QUE EL DÍA 12 DE LOS CORRIENTES
 SE NEGARON A DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES, A LA HORA QUE DEBIAN DE INICIAR, NO
 OBSTANTE DE ESTAR PRESENTES Y A PESAR DE QUE SE LES INVITÓ A REALIZAR DICHAS
 LABORES."
 FIRMAS ILEGIBLES.

EN ESTE SUPUESTO SI EL PATRÓN HUBIESE DIRIGIDO EN FORMA CORRECTA
 SU AVISO, SOLICITANDO SE LES NOTIFICARA A LOS TRABAJADORES EL MISMO, MANIFES-
 TANDO QUE ESTOS SE NEGARON A RECIBIRLO, TENDRÍA APLICACIÓN LA SIGUIENTE TESIS:

DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE -
 TRABAJO, INDEPENDIEMENTE DE LA GRAVEDAD
 DE LA FALTA. BASTA QUE UN TRABAJADOR DESO-
 BEDEZCA SIN CAUSA JUSTIFICADA, LAS ÓRDENES
 DEL PATRÓN, EN RELACIÓN CON EL TRABAJO --
 CONTRATADO, INDEPENDIEMENTE DE QUE LA -
 DESOBEDIENCIA EN QUE INCURRA DICHO TRABA--
 JADOR PUEDA CONSIDERARSE O NO COMO GRAVE,-
 PARA QUE JUSTIFICADAMENTE EL PATRÓN PUEDA-
 RESCINDIR LAS RELACIONES LABORALES.

AMPARO DIRECTO 780/80, CARLOS EDUARDO M. RAMÍREZ.

AMPARO DIRECTO 273/72, CARLOS DE LUNA NAVARRO.

OTRO MÁS:

" CUAHUTEMOC DÍAZ LEMUS...

POR LA PRESENTE INFORMO A USTEDES QUE CON FECHA 10 DE DICIEMBRE
 DEL AÑO EN CURSO SE SORPRENDIÓ AL TRABAJADOR HECTOR MAYA ANDRADE DURMIENDO
 DURANTE SUS HORAS DE TRABAJO, POR LO SE PROCEDIÓ A RESCINDIR SU CONTRATO
 DE TRABAJO..."

TAMBIÉN EN ESTE SUPUESTO COMO EN EL ANTERIOR, SI EL PATRÓN DIRIGE CORRECTAMENTE SU AVISO TENDRÍA APLICACIÓN LA SIGUIENTE TESIS:

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DEL, POR -
DORMIRSE EN EL TRABAJO DURANTE LA JORNADA.
EL TRABAJADOR ESTÁ OBLIGADO A PERMANECER -
DESPIERTO Y A DISPOSICIÓN EFECTIVA DEL PA-
TRÓN, DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO, INDE-
PENDIENTEMENTE DE QUE EN CIERTOS MOMENTOS-
DE ELLA; NO TENGA LABORES CONCRETAS POR --
REALIZAR, PUES ES INDUDABLE QUE SI DURANTE
SU JORNADA SE DUERME, DEJA DE PONER SU --
FUERZA DE TRABAJO AL SERVICIO DEL PATRÓN -
Y NO CUMPLE CON LA OBLIGACIÓN FUNDAMENTAL-
DEL TRABAJADOR E INCURRE EN NOTORIA FALTA-
DE PROBIIDAD EN CUANTO AL DESEMPEÑO DE SUS-
LABORES."

APÉNDICE 1975, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, TESIS 45,
PÁGINAS 56 Y 57.

AHORA BIEN ANALIZAREMOS DE MANERA CONCRETA UN SUPUESTO QUE LLENE
TODOS LOS REQUISITOS FORMALES Y LEGALES PARA QUE PROCEDA.

" H. JUNTA ESPECIAL NÚMERO
DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
DEL DISTRITO FEDERAL.

AHARON Y ABLON, EN MI CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE ELSCINT -
DE MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. PERSONALIDAD QUE ACREDITO, EN TÉRMINOS DEL
TESTIMONIO NOTARIAL NÚMERO 22363, PASADO ANTE LA FÉ DEL NOTARIO PÚBLICO
NÚMERO 153, LIC. JORGE A. SÁNCHEZ CORDERO D., SOLICITANDO LA DEVOLUCIÓN
DEL MISMO PREVIA COPIA CERTIFICADA QUE QUEDA EN AUTOS, SEÑALANDO COMO DOMICILIO
PARA OÍR Y RECIBIR NOTIFICACIONES, EL UBICADO EN CALLE DE MORELIA 81-A,
COL. ROMA, C.P. 06700, CUAUHTÉMOC DE ESTA CIUDAD, AUTORIZANDO PARA LOS MISMOS
EFECTOS A LOS LICs. OSCAR F. QUINTANILLA, JAVIER PÉREZ BELTRAN, CON EL DEBIDO
RESPECTO COMPAREZCO Y EXPONGO:

POR MEDIO DEL PRESENTE Y CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 47 FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VENIMOS HACER DEL CONOCIMIENTO DE ESTA H. JUNTA QUE EN FECHA 24 DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO, MI REPRESENTADA POR CONDUCTO DEL SUSCRITO, PRETENDIÓ DAR A CONOCER AL SR. ING. PEDRO A. RUÍZ DELGADO, EL AVISO DE RESCISIÓN DE SU CONTRATO QUE LO UNÍA CON LA EMPRESA ELSCINT DE MÉXICO, S. DE R. L. DE C. V., Y DADO QUE DICHO TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO, SE SOLICITA A ESTA H. JUNTA REALICE LA NOTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE Y PARA TAL EFECTO SE PROPORCIONA EL DOMICILIO DE DICHO TRABAJADOR UBICADO EN AV. HIDALGO No. 50, EDIF. Q-41; HACIENDO SABER A ESTA AUTORIDAD QUE MI REPRESENTADA HACE VALER LA CAUSAL CONTENIDA EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 47 DE LA CITADA LEY, LA CUAL SEÑALA " TENER EL TRABAJADOR MÁS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERÍODO DE TREINTA DÍAS, SIN PERMISO DEL PATRÓN O SIN CAUSA JUSTIFICADA " Y CONCRETAMENTE EL TRABAJADOR FALTÓ LOS DÍAS 18, 19, 20 Y 21 DE FEBRERO DE 1992, SIN PERMISO DEL PATRÓN Y SIN CAUSA JUSTA.

ASÍ MISMO SE ANEXA A ESTE ESCRITO, EL AVISO DE RESCISIÓN DE FECHA 24 DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO, Y ACTA ADMINISTRATIVA DE LA MISMA Y EN LA CUAL SE HACE CONSTAR QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL CITADO AVISO."

Aquí nos encontramos con otro elemento, el acta administrativa levantada en la propia empresa, por el representante legal de la misma y con dos testigos, la mayoría de los avisos de rescisión carecen de esta acta administrativa, que aunque no la menciona la ley es importante que por separado del escrito en la que se da por rescindido el contrato de trabajo, se anexe; ya que en ésta se hará la narración de los hechos que acontecieron y las circunstancias de cada caso concreto a continuación mencionaremos la forma en que debe delinearse este tipo de actos:

" Sr. PEDRO A. RUÍZ DELGADO.

POR MEDIO DE LA PRESENTE, SE LE HACE SABER QUE ESTA EMPRESA ELSCINT DE MÉXICO, S. DE R. L. DE C. V., LE RESCINDE EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL PUESTO DE INGENIERO DE MANTENIMIENTO, DE APARATOS ELECTRODOMÉSTICOS COMPUTARIZADOS, CELEBRADO ANTE USTED Y MI REPRESENTADA, CON FECHA 17 DE FEBRERO DE 1992, LO ANTERIOR, EN VIRTUD DE QUE COMO ES DE SU CONOCIMIENTO, USTED FALTÓ

A SUS LABORES SIN PERMISO DEL PATRÓN, Y SIN NINGUNA CAUSA QUE LO JUSTIFIQUE LOS DÍAS 18, 19, 20 Y 21 DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO, POR LO QUE ATENTO AL ARTÍCULO 47 FRACCIÓN X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE CONFIGURA LA CAUSAL DE RESCISIÓN IMPUTABLE A USTED Y SIN RESPONSABILIDAD PARA MI REPRESENTADA, EN CONSECUENCIA CON ESTA FECHA QUEDA RESCINDIDO SU CONTRATO DE TRABAJO PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

ATENTAMENTE.

ING. AHARON YABLON F.

TESTIGO
GUADALUPE RAMÍREZ SALINAS

TESTIGO
SRITA, GUADALUPE SÁNCHEZ."

COMO PODEMOS OBSERVAR TANTO DEL ESCRITO FORMAL QUE SE PRESENTA ACREDITANDO PERSONALIDAD, Y ARGUMENTANDO LA CAUSAL DE RESCISIÓN, COMO DEL ACTA ADMINISTRATIVA QUE POR SEPARADO SE PRESENTA, ANEXÁNDOLA AL AVISO DE RESCISIÓN, ENCONTRAMOS QUE ÉSTE SI REUNE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA SU PROCEDENCIA, EN TAL VIRTUD A ÉSTE AVISO SI SE LE DARÁ EL TRÁMITE CORRESPONDIENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PROVEYENDO SU SOLICITUD Y COMISIONANDO AL C. ACTUARIO PARA REALIZAR LA DILIGENCIA RESPECTIVA.

EN ESTE PUNTO TAMBIÉN ES IMPORTANTE ANALIZAR LAS SIGUIENTES CUESTIONES ¿ QUÉ SUCEDE SI EL ACTUARIO NO ENCUENTRA EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR? ¿ QUÉ SUCEDE SI EL DOMICILIO SEÑALADO SE ENCUENTRA FUERA DE LA JURISDICCIÓN DE LA AUTORIDAD COMPETENTE ? ¿ QUÉ SUCEDE SI EL TRABAJADOR NO SE ENCUENTRA PRESENTE EN ESE DOMICILIO ?.

EN ESTE ORDEN DE IDEAS TRATAREMOS DE DAR RESPUESTA A ESTAS INTERROGANTES. EN PRIMER LUGAR, SI EL ACTUARIO QUE REALIZA LA NOTIFICACIÓN, NO ENCUENTRA EL DOMICILIO, CON LA RAZÓN QUE ASIENTE EN AUTOS, SE LE DARÁ VISTA AL PROMOVENTE, EL CUÁL DENTRO DEL TÉRMINO DE TRES DÍAS, DEBE ACLARAR EL

MISMO, O SOLICITAR ACOMPAÑAR A DICHO FUNCIONARIO PARA REALIZAR LA NOTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE.

EN LA SEGUNDA INTERROGANTE SI EL DOMICILIO QUE EL TRABAJADOR PROPORCIONA A SU PATRÓN, AL SER CONTRATADO, Y ESTO PASA CON MUCHA FRECUENCIA, ES FALSO, EL PATRÓN NO INCURRE EN NINGUNA RESPONSABILIDAD POR QUE ÉSTE NO ES CULPABLE DE ESTA SITUACIÓN HABIENDO CUMPLIDO CON LA EXIGENCIA QUE ESTABLECE LA LEY, AL PRESENTAR EL AVISO, DENTRO DEL TÉRMINO DE CINCO DÍAS A PARTIR DE QUE LE RESCINDA EL CONTRATO A SU TRABAJADOR ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE, AVISO QUE SE TOMARÁ EN CUENTA AL MOMENTO DE DICTAR LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA EN EL JUICIO QUE SE PROMUEVA EN CONTRA DEL PATRÓN Y QUE ÉSTE DEBE HACER VALER AL CONTESTAR LA DEMANDA AL MOMENTO DE Oponer SUS EXCEPCIONES Y DEFENSAS.

EN LA TERCERA CUESTIÓN, ES OTRO ASPECTO QUE AL PATRÓN NO DEBE PREOCUPARLE, POR QUE SI EL DOMICILIO QUE LE PROPORCIONÓ EL TRABAJADOR NO SE ENCUENTRA DENTRO DE LA JURISDICCIÓN DE LA AUTORIDAD ANTE LA QUE ACUDA, ÉSTA AL RECIBIR EL AVISO Y DARLE EL TRÁMITE CORRESPONDIENTE, DEBE NOTIFICAR DICHO AVISO MEDIANTE UN EXHORTO QUE GIRE A LA AUTORIDAD QUE LE COMPETA EL DOMICILIO MENCIONADO POR EL PATRÓN Y LA AUTORIDAD EXHORTADA DEBE NOTIFICAR AL TRABAJADOR EL AVISO QUE SE LE SOLICITA.

EN LA ÚLTIMA PREGUNTA, SI EL TRABAJADOR NO SE ENCUENTRA PRESENTE, EN EL DOMICILIO, HABIÉNDOSE CERCORADO EL ACTUARIO QUE EL MISMO LE CORRESPONDE, PROCEDERÁ A HACER LA NOTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE CON LA PERSONA QUE LO ATIENDA O EN SU CASO DARÁ CUENTA A LA JUNTA QUE EL TRABAJADOR A NOTIFICAR YA NO TIENE SU DOMICILIO EN ESE LUGAR; LA JUNTA A SU VEZ DARÁ VISTA AL PROMO-

VENTE PARA QUE MANIFIESTE LO QUE A SUS INTERESES CONVENGA.

A CONTINUACIÓN MENCIONAREMOS ALGUNAS TESIS JURISPRUDENCIALES EN LOS QUE PODEMOS APOYAR ESTA CAUSAL:

"FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRÓN. EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR FALTE A SUS LABORES, PREVIO AVISO, NO SIGNIFICA QUE ESA FALTA SEA JUSTIFICADA, YA QUE PARA QUE PUEDA CONSIDERARSE EN ESA FORMA ES MENESTER QUE EL PATRÓN OTORQUE EL CORRESPONDIENTE PERMISO."

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:
 VOLUMEN XIV, PÁGINA 25, A.D. 6416/60 JOSE MARIA MORALES RODRÍGUEZ Y COAGS. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN CXXIV, PÁGINA 21, A.D. 8631/65 COMPAÑIA AZUCARERA DE LOS MOCHIS, S.A., 5 VOTOS.
 VOLUMEN CXXXI, PÁGINA 19, A.D. 4513/64 JESUS RUALCABA-IBARRA, 5 VOTOS.
 VOLUMEN CXXII, PÁGINA 43, A.D. 9294/66 ROGELIO GÓMEZ - MARTÍNEZ, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN CXXXVI, PÁGINA 23, A.D. 1909/68 EZEQUIEL HERNÁNDEZ TORRES. 5 VOTOS. (91)

TESIS RELACIONADAS

ASISTENCIA, FALTAS DE, SIN JUSTIFICACION - NI PERMISO, INSPECCION DE LAS NOMINAS COMO PRUEBA, CUANDO LAS FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO TENGAN LUGAR SIN PERMISO DEL PATRÓN Y SIN CAUSA JUSTIFICADA, LA INSPECCION QUE SE PRACTIQUE EN LAS NÓMINAS DE -

(91) APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL, 1917-1988, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, TALLERES GRÁFICOS DE LA NACIÓN, MÉXICO, 1991, PÁGINA 101.

PAGO DE LOS TRABAJADORES EN LOS QUE CONSTE EL CONTROL DE LAS ASISTENCIAS A SUS LABORES, CONSTITUYE UNA PRUEBA EN RELACIÓN CON LA CAUSAL DE RESCISIÓN A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 47 DEL CÓDIGO LABORAL."

SÉPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE. VOLUMEN 121-126, PÁGINA - 13, A.D. 245/79, EMILIO RODRÍGUEZ IGLESIAS, 5 VOTOS. - (92)

FALTAS DE ASISTENCIA ANTE QUIEN DEBE HACER SE LA JUSTIFICACION DE LAS. PARA QUE LAS - FALTAS AL TRABAJO EN QUE INCURRA UN TRABAJADOR NO DEN LUGAR AL DESPIDO, DEBE DAR -- AVISO AL PATRÓN DE LA CAUSA DE LAS MISMAS -- Y ACREDITAR, CUANDO VUELVA AL TRABAJO, QUE EFECTIVAMENTE SE VIO IMPOSIBILITADO PARA -- LABORAR, PUES DE NO HACERLO, LA RESCISIÓN -- QUE DEL CONTRATO DE TRABAJO HAGA EL PATRÓN -- SERÁ JUSTIFICADA. ASÍ PUES, CARECERÁ DE -- EFICACIA EN COMPROBACIÓN POSTERIOR DE TA -- LES FALTAS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CORRESPONDIENTE.

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:
 VOLUMEN VII, PÁGINA 82, A.D. 2629/56, PLANTA PASTEURIZADORA, S.A., UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN XXXIX, PÁGINA 20, A.D. 734/60, HOTEL CALETA - ACAPULCO S.A., 5 VOTOS.
 VOLUMEN LIV, PÁGINA 23, A.D. 4884/60, HUMBERTO GARCÍA-JURADO, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN XLV, PÁGINA 25, A.D. 6416/60, JOSE MARÍA MORALES RODRÍGUEZ, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN LV, PÁGINA 61, A.D. 4935/61, SERVANDO GALINDO, 5 VOTOS. (93)

(92) IBIDEM, PÁGINA 100.

(93) IDEM, PÁGINA 94.

TRABAJADORES FALTA DE ASISTENCIA DE LOS. - LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 121 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, EXPRESA QUE EL PATRONO PODRÁ RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO " POR TENER EL TRABAJADOR MÁS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN MES, SIN PERMISO DEL PATRONO O SIN CAUSA JUSTIFICADA ", LO QUE QUIERE DECIR, ATENDIÉNDOSE A LA LETRA DE LA LEY, QUE EN ESTE CASO ES CLARO Y NO NECESITA INTERPRETACIÓN ALGUNA, QUE TRES FALTAS DE ASISTENCIA NO DAN POR SI SOLO DERECHO AL PATRONO PARA RESCINDIR EL CONTRATO, SINO QUE SE REQUIERE QUE SEAN MÁS DE TRES, ES DECIR DE CUATRO EN ADELANTE.

QUINTA EPOCA, TOMO XLVIII, PÁGINA 2540, ESPEJEL MARÍA GUADALUPE. (94)

OTRO DE LOS CASOS MÁS COMUNES QUE ARGUMENTAN LOS PATRONOS COMO CAUSAL PARA RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO Y POR ENDE LA RELACIÓN LABORAL DE SUS TRABAJADORES ES AUNADA CON LA CAUSAL DE FALTAS DE ASISTENCIA, LOS DE FALTA DE PROBIIDAD Y HONRADEZ COMO POR EJEMPLO EL SIGUIENTE AVISO DE RESCISIÓN.

" ISAAC RAMÍREZ ILLAN PERSONALIDAD QUE ACREDITO... COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA COMERCIAL, S.A. SEÑALANDO COMO MIS APODERADOS... Y DOMICILIO PARA OÍR Y RECIBIR NOTIFICACIONES... ANTE USTEDES COMPAREZCO A EXPONER.

POR MEDIO DEL PRESENTE Y CON FUNDAMENTO EN LAS FRACCIONES II Y X DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VENGO HACER DE SU CONOCIMIENTO QUE EL TRABAJADOR MARCOS OLIVEROS, QUIÉN FUNGÍA COMO GERENTE DE VENTAS EN LA EMPRESA... SE HA PROCEDIDO LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL QUE LO UNÍA CON MI REPRESENTADA EN VIRTUD DE QUE HA COMETIDO FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ EN CONTRA DEL PATRÓN CONSISTENTE EN QUE SUSTRAJÓ DE ESTA EMPRESA

(94) IDEM.

EL AUTOMÓVIL MARCA... QUE ES PROPIEDAD DE LA MISMA SIN PERMISO Y PARA SU USO PERSONAL, NO OBSTANTE HABERSELO ENTREGADO PARA LOS FINES DE TRABAJO DE DICHA EMPRESA, Y A MAYOR ABUNDAMIENTO, DESDE LA FECHA EN QUE SE LLEVÓ EL AUTOMÓVIL, ES DECIR, 5 DE AGOSTO DE 1991, NO SE HA PRESENTADO A, LABORAR, EN UN PERÍODO DE 30 DÍAS POR MÁS DE TRES VECES CONSECUTIVAS, EN VIRTUD, QUE EL CITADO TRABAJADOR NO SE PRESENTÓ A LABORAR DESPUÉS DE HABERSE LLEVADO EL VEHÍCULO, MOTIVO POR EL CUAL NO FUÉ POSIBLE HACERLE ENTREGA DEL REFERIDO AVISO DE RESCISIÓN, SOLICITANDO A ESTA AUTORIDAD, SE LE NOTIFIQUE EN SU DOMICILIO UBICADO EN TONALA No. 93 COL. ROMA DE ESTA CIUDAD."

EN ESTE SUPUESTO, PODEMOS OBSERVAR QUE EL PATRÓN RESCINDE EL CONTRATO EN PRIMER TÉRMINO POR LA FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ CONSISTENTE EN QUE EL TRABAJADOR SE LLEVÓ UN VEHÍCULO PROPIEDAD DE LA EMPRESA, SIN PERMISO DEL PATRÓN O SUS REPRESENTANTES, Y LAS FALTAS INJUSTIFICADAS POSTERIORES A LA SUBSTRACCIÓN DEL BIEN, EN SEGUNDO TÉRMINO YA NO SE PRESENTÓ DESPUÉS DE ESTE HECHO. AQUÍ TIENE APLICACIÓN LAS SIGUIENTES TESIS JURISPRUDENCIALES.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO. --
 POR FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ SE ENTIENDE EL NO PROCEDER RECTAMENTE EN LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS, CON MENGUA DE RECTITUD DE ANIMO, O SEA, APORTARSE DE LAS OBLIGACIONES QUE SE TIENEN A CARGO PROCEDIENDO EN CONTRA DE LAS MISMAS, DEJANDO DE HACERLO QUE SE TIENE ENCOMENDADO, O HACIÉNDOLO EN CONTRA; DEBE ESTIMARSE QUE NO ES NECESARIO PARA QUE SE INTEGRE LA FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ QUE EXISTA UN DAÑO PATRIMONIAL O UN LUCRO INDEBIDO, SINO SÓLO QUE SE OBSERVA UNA CONDUCTA AJENA A UN RECTO PROCEDER.

SÉPTIMA EPOCA. QUINTA PARTE:
 VOLUMEN 59, PÁGINA 21, A.D. 2817/73, TRANSPORTES PAPAN TLA, S.A. DE C.V. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN 86, PÁGINA 19, A.D. 4009/75, FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.
 VOLUMEN 127-132, PÁGINA 56, A.D. 3181/79, HUMBERTO HIPOLITO ALVARADO, 5 VOTOS.

VOLUMEN 127-132, PÁGINA 56, A.D. 3991/79, LORETÓ GARCÍA ISLAS, 5 VOTOS.
 VOLUMEN 133-138, PÁGINA 53, A.D. 2910/79, JOSE ENRIQUE GONZÁLEZ RUBIO OLAN, 5 VOTOS. (95)

TESIS RELACIONADAS

PROBIDAD, FALTA DE, POR EL TRABAJADOR. --
 TRATÁNDOSE DE LA CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA
 RELACION DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD -
 PARA EL PATRÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO
 47, FRACCIÓN II EN RELACIÓN CON EL 46 -
 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL PATRÓN -
 NO ESTA OBLIGADO ACREDITAR LA PROPIEDAD, -
 PREEXISTENCIA Y FALTA POSTERIOR DE LOS --
 BIENES DE QUE HAYA DISPUESTO UN TRABAJA--
 DOR, PARA PODER DEDUCIR SI ÉSTE INCURRIÓ -
 EN LA FALTA DE PROBIDAD QUE SE LE ATRIBU--
 YA, PORQUE TALES CIRCUNSTANCIAS SON IRRE--
 LEVANTES, PUESTO QUE LA JUNTA DE CONCILIA--
 CIÓN Y ARBITRAJE ESTA LEGALMENTE FACULTADA
 PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE LA CAUSAL
 APUNTADA, SIN QUE SEA NECESARIO ESTABLECER
 TALES REQUISITOS, TODA VEZ QUE NO SE TRATA
 DE UNA DENUNCIA DE CARÁCTER PENAL.

SÉPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE, VOLUMENES 109-114, PÁGINA-
 25, A.D. 3400/77, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,
 5 VOTOS, VOLUMENES 152-156, PÁGINA 39, A.D. 3383/81. --
 RAMÓN GARCÍA RODRÍGUEZ, 5 VOTOS. (96)

PROBIDAD, FALTA DE, DESTINAR EL TRABAJADOR
 VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES -
 LA CONSTITUYE, EL TRABAJADOR QUE TIENE A -
 SU CARGO UN VEHÍCULO PROPIEDAD DEL PATRÓN-

(95) IBIDEM, PÁGINA 204.

(96) IBIDEM, PÁGINAS 204 Y 205.

Y DESTINA EL MISMO A FINES PARTICULARES, -
SIN ESTAR AUTORIZADO PARA ELLO, INCURRE EN
FALTAS DE PROBIIDAD Y HONRADEZ.

SÉPTIMA ÉCPOCA, QUINTA PARTE:
VOLUMEN 25, PÁGINA 65, A.D. 4127/70, MANUEL AGUILAR --
AGUILAR, 5 VOTOS,
VOLUMEN 32, PÁGINA 43, A.D. 26/71, DANIEL TOVAR GALLAR
DO, 5 VOTOS.
VOLUMEN 37, PÁGINA 43, A.D. 2921/70, LEONARDO BARRERA-
RAMÓN, 5 VOTOS.
VOLUMEN 44, PÁGINA 50, A.D. 2086/72, SERGIO HEREDIA --
DOMÍNGUEZ, 5 VOTOS.
VOLUMENES 103-108, PÁGINA 107, A.D. 5346/76, JESÚS LÓ-
PÉZ LIZÁRRAGA, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.(97)

COMO PUEDE OBSERVARSE EN ESTA TESIS, COMO EN LA ANTERIOR, CONSTITUYE
EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRÓN, SIN SU PERMISO, EN FALTAS DE
PROBIIDAD Y HONRADEZ, TIPIFICADAS EN EL ARTÍCULO 47 DE NUESTRA LEY.

3. CRITICA A LA OBLIGACION QUE IMPONE LA LEY DE DAR POR ESCRITO EL AVISO DE RESCISION

CON LAS REFORMAS Y ADICIONES QUE SE HICIERON AL ARTÍCULO 47 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSISTENTE EN LA OBLIGACIÓN QUE SE LE IMPONE AL
PATRÓN DE DAR POR ESCRITO EL AVISO DE RESCISIÓN, AL TRABAJADOR QUE HAYA
INCURRIDO EN ALGUNA CAUSAL O CAUSALES DE LAS QUE SE ESTABLECEN EN ESTE PRECEP-
TO, CONFIGURÁNDOSE EL DESPIDO JUSTO, A PARTE DE SER INCONSTITUCIONALES,
POR CONSIDERAR DE ENTRADA A UN DESPIDO COMO INJUSTIFICADO, POR FALTA DE
CIERTAS FORMALIDADES; IMPONE PARA EL PATRÓN UNA DOBLE CARGA PROBATORIA,
PUES LE OBLIGAN NO SÓLO A PROBAR LAS EXTREMOS CONSTITUTIVAS DE SU EXCEPCIÓN,

(97) IBIDEM, PÁGINAS 203 Y 204.

CUANDO EL TRABAJADOR LE DEMANDE ARGUMENTANDO LA RESCISIÓN, QUE ES UNA CUESTIÓN DE FONDO, SINO QUE LE CONSTRIÑE A DEMOSTRAR QUE LA RESCISIÓN SE EFECTUÓ CON LAS DIVERSAS FORMALIDADES DE LEY, ES DECIR, QUE SE DIÓ POR ESCRITO AL TRABAJADOR, O BIEN ANTE LA NEGATIVA A RECIBIRLO, SE DEPOSITÓ ANTE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE, ES DECIR, A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DENTRO DEL TÉRMINO QUE LA PROPIA LEY SEÑALA Y QUE ES DE CINCO DÍAS HÁBILES, SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISIÓN, PARA QUE POR SU CONDUCTO SE LE NOTIFIQUE, CUESTIÓN DE FORMA, SO PENA DE A LA FALTA DE ESTE AVISO, YA SEA AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, BASTARÁ PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO, POR ESO CONSIDERAMOS QUE EL PATRÓN SE ENCUENTRA EN UN PLANO DESVENTAJOSO CON RELACIÓN AL TRABAJADOR, YA QUE EN EL JUICIO AÚN CUANDO CONTESTE DEBIDAMENTE PROPORCIONE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA ACREDITAR SU EXCEPCIÓN Y PRUEBE QUE VERDADERAMENTE EL TRABAJADOR INCURRIÓ EN LA CAUSAL, PERO NO COMPRUEBA QUE DIÓ AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADO Y QUE ÉSTE SE NEGÓ A RECIBIRLO, O QUE LO PRESENTÓ EN TIEMPO A LA JUNTA, TODO LO QUE HAYA PROBADO, POR ÉSTE SÓLO HECHO SE DESVIRTUA, Y EL DESPIDO QUE ALEGÓ SE CONSIDERA INJUSTIFICADO.

EN CASO CONTRARIO DE QUE EL PATRÓN DIÓ EL AVISO RESPECTIVO, PERO NO COMPRUEBA LA CAUSAL INVOCADA PARA RESCINDIR, TAMBIÉN POR ESE HECHO, EL DESPIDO SE CONSIDERA INJUSTIFICADO, POR LO ANTES EXPUESTO PODEMOS AFIRMAR QUE NO SÓLO EXISTE UNA INEQUIDAD PROCESAL SINO TAMBIÉN COMO YA DIJIMOS UNA DOBLE CARGA PROBATORIA PARA EL PATRÓN QUE DEBE ACREDITAR EN JUICIO, LAS CUESTIONES DE FONDO Y FORMA.

LA JUSTIFICACIÓN O LA INJUSTIFICACIÓN DE UN DESPÍDO NO PUEDE DERIVARSE DE UN SIMPLE ACTO ADMINISTRATIVO DE NOTIFICACIÓN, EN VIRTUD DE QUE LOS DESPIDOS SERÁN O NO JUSTIFICADOS POR SU PROPIA NATURALEZA INDEPENDIEMENTE DE QUE SE DE O NO EL AVISO DE RESCISIÓN.

EL MAESTRO CAVAZOS FLORES DICE: " SOSTENER DICHO CRITERIO, EXPRESAMOS, EQUIVALDRÍA A DEJAR ABIERTA LA POSIBILIDAD QUE SE CONDENARA A UN PATRÓN QUE HUBIESE DESPEDIDO A UN TRABAJADOR POR ROBO, A INDEMNIZAR O REINSTALAR A ÉSTE POR NO HABERLE DADO EL AVISO DE DESPIDO, AUNQUE EL TRABAJADOR HUBIESE CONFESADO SU DELITO."(97)

EL CRITERIO DE CONSIDERAR UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR LA FALTA DE ESTAS FORMALIDADES, ES SOSTENIDO POR LAS AUTORIDADES LABORALES, ASÍ COMO EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, RESOLVIÓ EL AMPARO DIRECTO 1655/81, EL 1° DE DICIEMBRE DE 1981, QUE AUNQUE EL TRABAJADOR JUAN MARTÍNEZ GALICIA HABÍA RECONOCIDO QUE FALTÓ A SUS LABORES INJUSTIFICADAMENTE A SU TRABAJO, SEIS DÍAS CONSECUTIVOS, COMO EL PATRÓN RECONOCIÓ NO HABER DADO AL TRABAJADOR EL CORRESPONDIENTE AVISO, " EL PATRÓN ESTABA IMPEDIDO PARA Oponer excepciones " Y PORQUE " LA ADMISIÓN DE LAS INASISTENCIAS POR PARTE DEL TRABAJADOR, SÓLO EVIDENCIÓ QUE EL DEMANDADO ESTUYERA EN APTITUD DE RESCINDIR LA RELACIÓN DE TRABAJO, LO CUAL HIZO POR LA FALTA DEL AVISO RESPECTIVO."(98)

(97) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, OB. CIT. PÁGINA 62.

(98) C.F.R. IBIDEM, PÁGINA 63.

POR ESTO CUANDO LOS PATRONES, SE ABSTIENEN DE DAR EL AVISO DE RESCISIÓN POR ESCRITO, DESPIDIENDO CON CAUSA JUSTA, A SUS TRABAJADORES, OPTAN POR NEGAR EL DESPIDO Y OFRECEN EL TRABAJO, ARROJANDO LA CARGA PROBATORIA A SU CONTRA PARTE.

EL TRATADISTA RAMÍREZ FONSECA, POR SU PARTE, OPINA QUE LA INTERPRETACIÓN DE LAS AUTORIDADES LABORALES, QUE HAN VENIDO DANDO AL CONTENIDO DE LA REFORMA, ES INCONSTITUCIONAL, PUES RESULTA EVIDENTE QUE CONSIDERAR INJUSTIFICADO UN DESPIDO, POR LA SÓLA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR, SIN OÍR EN DEFENSA AL PATRÓN DEMANDADO, CONCULCA EN PERJUICIO DE ÉSTE LA GARANTÍAS DE LEGALIDAD Y DE AUDIENCIA, CONSAGRADAS EN LOS ARTÍCULOS 14 Y 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS."(99)

NOS ADHERIMOS A LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR ESTOS AUTORES, ESTANDO EN CONCORDANCIA CON ELLOS, EXPRESANDO QUE LA FALTA DE CIERTAS FORMALIDADES, NO DEBEN SER SUFICIENTES PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO, PARA TRATAR DE ALIGERAR LA CARGA PROBATORIA QUE TIENE EL PATRÓN AL RESPECTO, PROPONEMOS QUE AL CONTRATAR A UN TRABAJADOR SE INVESTIGUE SU DOMICILIO Y SE MANTENGA ACTUALISADO, Y QUE LA SANCIÓN ESTABLECIDA EN EL PRECEPTO EN ESTUDIO, NO SEA TAN DRÁSTICA, DEBIENDO EN SU LUGAR UNA MULTA DE LAS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 944 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO SE VENIA MANEJANDO HASTA ANTES DE LAS REFORMAS DE 1980, Y ESTO

(99) C.F.R. RAMÍREZ FONSECA, FRANCISCO. " EL DESPIDO ", OB. CIT, PÁGINAS 170 Y 171.

NO SIGNIFICA QUE SE ESTÉ RETROCEDIENDO EN ALGO QUE YA FUE ESTUDIADO Y ANALIZADO, SINO QUE RESULTA QUE EL EXCESO DE PROTECCIÓN, CONDUCE A LA DESPROTECCIÓN, SANCIONANDO INJUSTAMENTE AL PATRÓN.

REITERANDO NUEVAMENTE QUE LA CARGA PROBATORIA PARA EL PATRÓN ES POR PARTIDA DOBLE, DEBIENDO ACREDITAR LA CUESTIÓN DE FONDO COMO LA DE FORMA, CONCLUYENDO QUE LA TENDENCIA PROTECCIONISTA A LA CLASE TRABAJADORA ES UNA CONSECUENCIA LÓGICA A LAS REFORMAS QUE COMENTAMOS Y EN ESPECIAL AL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

1. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, ES UNA FORMA DE CONCLUIR UN CONTRATO DE TRABAJO.
2. LA FALTA DE ACREDITACIÓN DE LA PERSONALIDAD POR PARTE DEL PROMOVENTE DE LA RESCISIÓN DE TRABAJO, DEBE CONSIDERARSE EXTEMPORÁNEA.
3. LA EXTEMPORANEIDAD JURÍDICAMENTE HABLANDO IMPLICA QUE EL PROMOVENTE PROMOVENTE DE CUALQUIER ACTO LO HA HECHO FUERA DEL TÉRMINO LEGAL.
4. CUANDO ES EL PATRÓN EL QUE RESCINDE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SE CONOCE COMO DESPIDO.
5. LA SANCIÓN A QUE SE HACE ACREEDOR EL PATRÓN AL NO DAR EL AVISO DE RESCISIÓN ES LA DE CONSIDERAR QUE EL DESPIDO ES INJUSTIFICADO.
6. LA RESCISIÓN QUE SE PRESENTE EXTEMPORÁNEA, TRAE APAREJADA EL NO CUMPLIMIENTO DE FORMALIDADES DE AQUELLA.

7. LA CARGA DE LA PRUEBA, SON LAS AFIRMACIONES QUE DEBEN ACREDITAR LAS PARTES DENTRO DEL JUICIO, DEPENDIENDO DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS.

8. ES INJUSTO QUE AL PATRÓN SE LE IMPONGA UNA DOBLE CARGA PROBATORIA AL RESCINDIR LA RELACIÓN DE TRABAJO, POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

9. DEBE DESPREOCUPARSE EL PATRÓN, AL DEPOSITAR EN TIEMPO SU AVISO, DE LOS TRÁMITES QUE LA AUTORIDAD REALICE, PARA NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN.

10. EL PATRÓN AL DEMOSTRAR SÓLO ALGUNA DE LAS CAUSALES HECHAS VALER, EN EL AVISO DE RESCISIÓN, DEBE SER SUFICIENTE PARA CONSIDERAR LA PROCEDENCIA DEL PARAPROCESAL.

* * * * *

BIBLIOGRAFIA

- ARAIZA, LUIS. " HISTORIA DE LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL ". S.E. Y S.E. ORIZABA, 1963.
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". 2A. EDICIÓN, EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO, 1989.
- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. " LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO ". 3A. EDICIÓN, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO, 1983.
- CASTORENA, J. JESÚS. " MANUAL DE DERECHO OBRERO ". EDITORIAL ALE, MÉXICO, 1984.
- CASTORENA, J. JESÚS. " TRATADO DE DERECHO OBRERO ". S.E., EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1940.
- CAVAZOS FLORES, BALATASAR. " CAUSALES DE DESPIDO ". 3A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1989.
- DAVALOS, JOSÉ. " DERECHO DEL TRABAJO I ". 3A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1990.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. " DERECHO DEL TRABAJO ". 4A. EDICIÓN, TOMO I, -- EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1981.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". S.E., EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1988

- DE LA CUEVA, MARIO. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ", EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1954.
- DE LA CUEVA, MARIO. " EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO ", EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1985.
- DE LA CUEVA, MARIO. " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO ", 8A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1982.
- GOMEZ LARA, CIPRIANO. " TEORÍA GENERAL DEL PROCESO ", UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. TEXTOS UNIVERSITARIOS. MÉXICO, 1980.
- GUERRERO, EUQUERIO. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ", S.E., EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1983.
- ITALO MORALES, HUGO. " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ", EDITORIAL TRILLAS S.A. DE C.V. MÉXICO, 1987.
- MOZART RUSOMANO, VICTOR ETAL. " EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR " 6A. EDICIÓN, TOMO I, EDITORIAL PORRÚA, S.A. MÉXICO, 1982.
- MUÑOZ, RAMÓN ROBERTO. " DERECHO DEL TRABAJO ", EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1987.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. " SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ". 3A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1986.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. " EL DESPIDO ". 9A. EDICIÓN, EDITORIAL PAC. MÉXICO, 1989.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. " LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ", 7A. EDICIÓN, EDITORIAL PAC. MÉXICO, 1988.

ROOS GAMEZ, FRANCISCO. " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". 2A. EDICIÓN, EDITORIAL TRILLAS S.A. DE C.V., MÉXICO, 1986.

RUIZ BERZUNZA, CARLOS ANTONIO. " CIRCUNSTANCIAS EXCLUYENTES DE RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL DESPIDO ". EDITORIAL TRILLAS S.A. DE C.V., MÉXICO, 1985.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. " NUEVO DERECHO DEL TRABAJO ". 6A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1977.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. " NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". 5A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1980.

WAGNER D., GIGLIO, NESTOR DE BUEN, ALFREDO MONTOYA MELGAR. " LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ", S.E., EDITORIAL ALE, MÉXICO, 1987.

* * *

LEGISLACION

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 81A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1986.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIAS, POR JUAN CLIMENT BELTRAN, 4A. EDICIÓN, EDITORIAL ESFINGE S.A., MÉXICO, 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA, POR RAMÍREZ FONSECA FRANCISCO, 8A. EDICIÓN, EDITORIAL PAC, MÉXICO, 1991.

CÓDIGO CIVIL, PARA EL DISTRITO FEDERAL, 52A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1984.

OTRAS FUENTES

APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL, 1917-1980, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, TALLERES GRÁFICOS DE LA NACIÓN, MÉXICO, 1991.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1988.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES, 1980-1981.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES, 1980-1985.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, EDITADO POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. DERECHOS RESERVADOS DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. 3A. EDICIÓN, S.E., MÉXICO, 1982.

PALLARES, EDUARDO. " DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL ", 5A. EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, 1983.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, ENERO-JUNIO DE 1990. SEGUNDA PARTE
1. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.