

"ANALISIS A LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA
ROCIO MARQUEZ BLANCO
Mexico, D. F. 1982

867



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



ENEP ARAGON

A MI MADRE:

MARTHA BLANCO LABRA, quien con su manopoderosa me enseñó a conducirme y a vivir como lo reclaman la verdad y la justicia, principios con los cuales mis hermanos Aída, Gregorio y Héctor aún cabalgan y que seguramente nunca olvidarán; a los que igualmente dedico este trabajo, esperando algún día verlos realizados con uno similar.

NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

508

Der-867



A MI ESPOSO E HIJA:

MARCO ANTONIO GARCIA GARCIA y ASOID -
NOISULI GARCIA MARQUEZ, a quienes alabo y ensal
so verdaderamente como seres humanos ligados a-
mi, y en los que infinitamente encuentro apoyo-
para seguir logrando metas como ésta.

NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

"ANALISIS A LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

I N D I C E :

	Pág.
CONTENIDO.....	.
PREAMBULO.....	1
<u>CAPITULO PRIMERO.</u>	3
I.- EL DERECHO LABORAL.	3
I.I.- EL DERECHO PROCESAL LABORAL.	27
I.II.- LOS SUJETOS DEL DERECHO LABORAL.	31
I.III.- LA RELACION LABORAL Y SUS SUJETOS.	34
I.IV.- EL CONTRATO LABORAL O RELACION LABORAL.	36
<u>CAPITULO SEGUNDO.</u>	37
II.- CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.	37
II.I.- QUIEN PUEDE LLEVAR A CABO LA RESCISION DEL CON- TRATO DE TRABAJO.	40
II.II.- COMO DEBE LLEVARSE A CABO LA RESCISION DE LA - RELACION LABORAL.	43

	Pág.
<u>CAPITULO TERCERO.</u> 45
III.- EL ARTICULO 47 EN LAS REFORMAS DEL 1º DE MAYO DE 1980, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 45
III.I.- LA ADICION AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LLEVADA A CABO EL 1º DE MAYO DE 1980. 46
III.II.- ¿ES COMPLETA LA ADICION AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO? 48
III.III.- SE SUGIERE AMPLIAR LA ADICION DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - -	. 51

P R E A M B U L O .



ENEP ARAGON

Si bien es verdad que nuestra Ley Federal del Trabajo, -- establece en su redacción una precisión eficiente, pues ya ---- realmente contiene cierta calidad, también lo es, que aún debe-- perfeccionarse en virtud de que todavía a pesar de las recien-- tes reformas, en la práctica existen diversificaciones en su -- interpretación que se aplican en forma constante en la actua--- lidad.

De lo anterior me serviré para tratar de enfocar el obje-- to del presente trabajo, el cual está destinado a proponer o -- sugerir una ampliación a la adición de la fracción XV del ----- artículo 47 de nuestra Ley Laboral, para que alcance su nivel - necesario en la aplicación que de él hacen los Tribunales del - Trabajo, para así lograr hacer efectiva la garantía de seguri-- dad jurídica que sirve de base al juzgador en la solución de -- los conflictos laborales, ya que existen hipótesis jurídicas -- no muy claras ante tal situación, lo cual provoca la no aplica-- ción del verdadero criterio y es entonces cuando surgen ciertas vicisitudes enigmáticas al respecto.

Tomando en cuenta lo precedentemente establecido y el --- interés perseguido por este trabajo, el cual espero sea acepta-- do, sólo me resta mencionar que deseo se le dé el valor debido-- pues la intención es colaborar e influir en un futuro en la ---

unificación de criterios que tanta falta hace en el momento ---
de resolver los juicios llevados ante las Juntas de Concilia---
ción y Arbitraje.

CAPITULO PRIMERO.

I.- EL DERECHO LABORAL.- La ciencia del derecho, es el tronco común del cual derivan todas sus ramas, siendo una de ellas el derecho del trabajo, al que se le ha definido de diversas maneras, de las cuales sólo citaremos tres de las más importantes. "El derecho del trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones" (1); "El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" (2); "El derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individual y colectivo relaciones entre trabajadores y patrones, de trabajadores entre sí y patrones entre sí, mediante la intervención del Estado con el objeto de tutelar y proteger a quien presta un servicio subordinado" (3). De los anteriores conceptos considero que el más completo es el citado en último término, pues en el se conjugan desde un punto de vista jurídico la trilogía de elementos que se confluyen en la economía del País, siendo estos el trabajo, el capital y el gobierno.

(1) Eduardo García Maynes, Introducción al Estudio del Derecho-Editorial Porrúa, Tercera Edición, México 1949, Página 42.

(2) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,--Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1980, Página 85.

(3) Apuntes del Derecho del Trabajo, Profr. Lic. Alfredo Sánchez Alvarado.

Conceptualizado que fue el Derecho Laboral como ciencia, ahora se considera importante ocuparnos de una manera sintética de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo y en tal sentido "de acuerdo con lo que dispone nuestra Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana intelectual o material" (artículo 8º).

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10).

Toda prestación de servicios tiene por origen un previo acuerdo de voluntades entre quien realiza el trabajo y quien se beneficia con él. A ese acuerdo de voluntades es a lo que se llama contrato individual de trabajo, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (artículo 20).

El Derecho del Trabajo es una disciplina de reciente creación, cuyo desarrollo corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, en la que ya no es posible considerar que las partes que intervienen en la celebración

de un contrato laboral se encuentran en un plano de igualdad, -
puesto que ocurre precisamente lo contrario.

En efecto, el patrono, al contratar, lo hace con liber-
tad, con la independencia y la tranquilidad que le proporcio-
nan sus recursos económicos, teniendo siempre la oportunidad --
de escoger entre varios solicitantes y la de establecer las ---
condiciones en que ha de prestarse el servicio por parte del --
trabajador.

El patrono puede retardar la contratación tanto como --
lo desee. Los perjuicios que por tal demora pudieran sobreve-
nirle podrán ser absorbidos por su capacidad financiera, y ----
sólo representarán para él una disminución en sus ganancias.

Todo lo contrario acontece con el trabajador, que no --
cuenta para substituir sino con su fuerza de trabajo. Sus re-
cursos son siempre limitados; las ofertas de empleo, escasas; -
la urgencia de sus necesidades no le permite imponer condicio-
nes, y sí lo constriñe a aceptar cualquier oportunidad de -----
ocupación remunerada que se le presente. Cada día que transcu-
rre sin haber encontrado trabajo representa para el y para ----
los suyos la agravación progresiva de sus carencias.

De ahí que resulte injusto e inconveniente el conside-
rar a los trabajadores y a los patronos como iguales ante la --
ley en el acto de contratar.

El contrato de trabajo estuvo sujeto, hasta hace poco tiempo, a las reglas establecidas para el efecto por el Código Civil, esto es, por el Derecho privado, en el que impera la absoluta libertad para contratar; pero en la actualidad, las relaciones obrero-patronales están reglamentadas por normas que pertenecen al Derecho público, por lo cual tienen calidad de irrenunciables.

El Derecho del Trabajo es de carácter proteccionista respecto del trabajador, por lo que también se le ha llamado "derecho de clase".

"Cabe subrayar dos aspectos peculiares del Derecho Laboral: En primer lugar, comprende las normas de protección al trabajo, y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del Derecho".

ANTECEDENTES HISTORICOS.- Durante la época colonial, tuvo un papel económico preponderante la institución de la encomienda, cuyos orígenes se basaron en nobles propósitos de carácter piadoso, la evangelización de los indígenas, pero que posteriormente degeneró en instrumento de explotación de la mano de obra nativa, que resultaba así prácticamente gratuita.

El desarrollo de la colonia terminó con la encomienda, iniciándose a continuación el peonaje, o sea, el trabajo a jornal, desempeñado en los latifundios, en las minas y en los obrajes.

La esclavitud no fue establecida en la Nueva España ni en las colonias hispanoamericanas como un sistema generalizado, por haberlo impedido expresamente el testamento de la reina Isabel La Católica, quien exceptuó de la servidumbre a los indios por considerarlos como sujetos de evangelización.

Los gremios, como asociaciones de artesanos para defenderse de la competencia económica, aparecieron en la Nueva España traídos por los peninsulares. Estas agrupaciones tenían por objeto impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a las personas que no pertenecieran al gremio correspondiente (tejedores, curtidores, zapateros, escultores, etc.).

A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía durante cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del examen de rigor.

El oficial debía ejercer su especialidad un mínimo de cinco años, transcurridos los cuales, y mediante nuevo examen

y presentación de una obra excepcional, adquiriría, en su caso, el rango de maestro.

Por el Bando de 23 de marzo de 1785 se estableció que - la jornada de trabajo de los peones sería "de sol a sol", ----- con dos horas de descanso, y que los salarios debían pagarse -- en dinero y no en mercancía.

Proclamada la Independencia, fue abolida la esclavitud, por Bando publicado por don Miguel Hidalgo y Costilla en la --- Ciudad de Valladolid en octubre de 1810, y por otro Bando, del- mismo libertador, dado en la Ciudad de Guadalajara el 6 de di-- ciembre del año mencionado.

En nuestra Patria quedó definitivamente abolida la ---- esclavitud por el decreto de 13 de junio de 1824. Durante esta etapa histórica continuaron funcionando los gremios artesana--- les. El Congreso de Apatzingan se ocupó incidentalmente del -- problema del trabajo.

En la época de las Leyes de Reforma, las ordenanzas --- de los gremios fueron derogadas, promulgándose en su lugar di-- versos reglamentos, y se redujo a diez horas la jornada de ----

Establecido el imperio de Maximiliano, se creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas y una ley sobre los trabajadores. Se restableció la jornada de sol a sol, con dos horas de descanso; se impusieron como de descanso obligatorio los domingos y días feriados, se prohibió que las deudas de los padres pasaran a los hijos, etc.

Durante dos largos años del gobierno de Porfirio Díaz, escasos avances se lograron para mejorar la suerte de los asalariados, entre los cuales puede mencionarse el laudo emitido por el citado Presidente de la República el 5 de enero de 1907, con ocasión de una huelga textil que comenzó en la ciudad de Puebla y se extendió luego por toda la República.

En dicho laudo se aceptaba el derecho de huelga, se recomendaba a los patrones el buen trato hacia los trabajadores y la elaboración de proyectos para mejorar sus salarios, prohibiéndose, además, la contratación de trabajadores menores de siete años, etc.

En cambio, se reprimió en varias ocasiones, con rigor extremado, todo intento de sindicación o de huelga, tal como ocurrió en las de Cananea, Sonora, el 1º de junio de 1906, y de Río Blanco, Veracruz, el 7 de enero de 1907.

Una vez fuera del poder el Presidente Díaz, por obra de la Revolución iniciada el 20 de noviembre de 1910, don Francisco I. Madero, por ley de 18 de diciembre de 1911, creó el Departamento del Trabajo, entre cuyas realizaciones se cuenta la elaboración del Primer Contrato Colectivo de Trabajo para Hilados y Tejidos.

Algunos Estados comenzaron a promulgar sus propias leyes del trabajo, siendo el primero el de Veracruz y posteriormente el de Mayarit, Yucatán, etc.

LA CONSTITUCION DE 1917.- Nuestra Constitución Política Federal, obra del Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Querétaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas "garantías sociales", contenidas en sus artículos 27 y 123, y que se establecen a favor de las clases sociales más débiles, económicamente hablando, cual lo son los campesinos y los trabajadores.

Tales disposiciones, por su naturaleza, bien podrían colocarse en las leyes ordinarias, pero el Constituyente quiso incluirlas en el texto constitucional como una garantía tendiente a evitar que fuesen fácilmente afectadas por las leyes locales.

En el artículo 123 constitucional están contenidas las bases mínimas, a favor de los trabajadores, que deberán regir toda relación laboral.

Como dice Alfonso López Aparicio, "el artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del Constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo".

Entre esas bases mínimas se encuentran: La fijación de la jornada máxima de ocho horas; la prohibición de los trabajos insalubres o peligrosos y el trabajo nocturno industrial para las mujeres y para los menores de edad; el establecimiento de un día de descanso por cada seis de trabajo; la exención de trabajos físicos que requieran esfuerzos considerables a las mujeres embarazadas, durante los tres meses anteriores al parto; los salarios mínimos; la participación en las utilidades de la empresa; el derecho de huelga; el Seguro Social, etc.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El 23 de agosto de 1931 fue publicada, en el Diario Oficial de la Federación, la Ley

Federal del Trabajo, la cual es reglamentaria del artículo 123- de la Constitución y obligatoria en toda la República.

Al entrar en vigor dicha ley, quedaron abrogadas todas- las que sobre la materia habían expedido las legislaturas de -- los Estados y que habían regido hasta entonces como leyes loca- les.

Dicha ley contiene disposiciones generales acerca de -- todo tipo de relación de trabajo: Los contratos individuales, - los contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos- legales, el salario, la participación de los trabajadores en -- las utilidades de las empresas, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, sindicatos, autoridades del trabajo, procedi--- mientos ante las Juntas, etc.

El 1º de abril de 1970, se publicó, en el Diario Ofi--- cial de la Federación, la nueva Ley Federal del Trabajo que --- abrogó la anterior y contuvo mayor número de disposiciones ---- benéficas y protectoras para los trabajadores.

LA HUELGA.- Según el artículo 440, "Huelga es la sus--- pensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición- de trabajadores".

Esto quiere decir que la huelga es un derecho estable--



ENEP ARAGON

cido por la ley a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses, el que sólo puede ser ejercitado para alguna de las finalidades que determina el artículo 450; entre otras: ---
Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, o exigir su revisión o su cumplimiento; exigir ---- el cumplimiento de la participación de utilidades y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores.

La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión de las labores; todo acto de coacción o de violencia ----- física sobre las personas o de fuerza sobre las cosas ya no --- cae bajo la protección del derecho de huelga; y será castigado como delito, de acuerdo con la ley aplicable.

La huelga ha de ser declarada por la mayoría de los --- trabajadores de una empresa y tener por objeto alguno de los -- que señala el artículo 450 que ya hemos examinado.

Antes de declararse la huelga, los trabajadores deberán anunciar por escrito al patrono su propósito y el objeto de la huelga con seis días de anticipación a la fecha en que se haya acordado suspender las labores. El plazo será de diez días --- de anticipación, por lo menos, cuando se trate de servicios ---

públicos (comunicaciones, transportes, energía eléctrica, servi
cios sanitarios, hospitales, etc.).

La huelga será ilícita cuando la mayoría de los huel---
guistas ejecuten actos de violencia contra las personas o las -
propiedades; lo propio ocurrirá en caso de guerra, cuando los -
trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que ---
dependan del Gobierno.

EL PARO.- "El paro es la suspensión temporal, parcial -
o total del trabajo como resultado de una coalición de patro---
nos" (artículo 277 de la Ley del Trabajo de 1931).

Esta medida, cuya base constitucional se encuentra en---
la fracción XIX del artículo 123, ha sido reglamentada por la -
nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 427, bajo el ----
nombre de "suspensión colectiva de las relaciones de trabajo".

El paro es un derecho que la ley concede a los patro---
nos en defensa de sus intereses patrimoniales, pero solamente -
lo pueden ejercitar cuando el exceso de producción haga necesá-
rio suspender el trabajo para mantener los precios dentro de un
límite costeable, cuando falte la materia prima, por causa no -
imputable al patrón, etc., debiendo obtenerse, en todo caso, --
la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje-
correspondiente.

I.- AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL.- Las Autoridades -- del Trabajo, establecidas por el artículo 523 de la ley, son de dos clases: Autoridades administrativas y autoridades jurisdiccionales.

Las autoridades administrativas tienen a su cargo vigilar la aplicación y observancia de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; procurar el -- equilibrio entre los factores de la producción, etc.

Entre las autoridades administrativas tenemos a:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los departamentos y direcciones del trabajo de las entidades federativas.

La inspección del trabajo.

Las autoridades jurisdiccionales son las que tienen --- encomendada la resolución de los conflictos obrero-patronales - de cualquier género, y son:

Las Juntas Municipales de Conciliación.

Las Juntas Federales de Conciliación.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento de la conciliación tiene por objeto -- dar oportunidad al patrono y al trabajador, en conflicto, de --

llegar a un arreglo entre ellos mismos, procurando ayudarlos a zanjar sus diferencias.

En el arbitraje, que sólo tiene lugar cuando no se logró el avenimiento de las partes, la solución del conflicto la dará la Junta o el Grupo Especial, en su caso, quienes actuarán como árbitros, dando a conocer su resolución, que recibe el nombre de laudo.

LA PREVISION SOCIAL.- La previsión social es la actividad que "trata de prever, evitar y reparar los riesgos o daños que lo porvenir pueda deparar al individuo como consecuencia de la edad, las enfermedades, los accidentes y otras circunstancias próximas".

Dicha actividad puede realizarse a través del Estado o bien quedar en manos de los particulares, en cuyo caso funciona a través de mutualidades, sociedades de socorros mutuos, cajas de ahorro, etc. Las formas más conocidas de la previsión social son: El seguro Social y el ahorro.

EL SEGURO SOCIAL.- Aunque puede decirse que el seguro social es un servicio público que tiene por finalidad la protección del salario del trabajador frente a las contingencias -

que lo amenazan, en realidad su misión es mucho más amplia: ---
Proteger al trabajador contra la mayoría de los riesgos a que -
está sujeto durante su vida, alcanzando la protección a su ----
esposa, a sus hijos y a sus padres, en las condiciones marcadas
por la ley de la materia.

"En el desempeño de sus labores, el obrero se haya ----
constantemente amenazado por multitud de riesgos objetivamente-
creados por el equipo mecánico que maneja o por las condiciones
del medio en que actúa; y cuando tales amenazas se realizan, --
causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrean la ----
destrucción de la base económica de la familia. Lo mismo ocu--
rre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales
como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la --
muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenazan, es --
entre los trabajadores donde mayores estragos causan cuando se-
realizan, por cuanto que para el hombre que no tiene otro ingre-
so que la retribución del esfuerzo personal que desarrolla,----
todo acontecimiento que paralice su actividad aniquila sus ----
posibilidades de adquisición".

Nuestra Constitución tenía ya previsto el estableci----
miento del seguro social desde el 6 de septiembre de 1929, en -
que fue publicada la reforma a la fracción XXIX del artículo --
123, la cual quedó redactada en los términos siguientes: "Se --

considera de utilidad pública la expedición de la Ley del ----- Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vi-- da, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y ---- accidentes y otros, con fines análogos".

Lo anterior se llevó a la práctica el 31 de diciembre - de 1942, al expedirse la Ley del Seguro Social, estableciéndolo como servicio público nacional de carácter obligatorio.

Por virtud de dicha ley, se crearon los seguros de:

- I.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- II.- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- III.- Invalidez, vejez y muerte; y
- IV.- Cesantía en edad avanzada.

En caso de accidente del trabajo o enfermedad profesio- nal, el trabajador tendrá derecho a recibir: Asistencia médico- quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de próte- sis y ortopedia que sean necesarios; 100% de su salario, ----- mientras esté incapacitado para trabajar, hasta por un máximo - de setenta y dos semanas; en caso de quedar definitiva y total- mente incapacitado, una pensión mensual cuyo monto será propor- cional al sueldo que percibía.

En las enfermedades no profesionales, el trabajador ---

recibirá: Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, hasta por un máximo de cincuenta y dos semanas; un subsidio en dinero, en caso de que la enfermedad le impida trabajar por el término máximo de cincuenta y dos semanas; internación en casa de reposo durante la convalecencia, si ello es necesario.

A las prestaciones médico-quirúrgicas, farmacéuticas y hospitalarias también tendrán derecho; la esposa del trabajador, o en su defecto, su concubina; los hijos menores de dieciséis años; el padre y la madre del trabajador, si viven con éste.

La mujer trabajadora o la esposa del trabajador, en estado de embarazo, tendrán derecho a la asistencia obstétrica-necesaria y ayuda para la lactancia en caso de incapacidad física para amamantar al hijo. Tratándose de trabajadoras, recibirán, además, un subsidio en dinero durante los cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

La pensión de invalidez se concederá al asegurado que haya cubierto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales al Instituto Mexicano del Seguro Social y sea declarado inválido.

La pensión de vejez se otorgará al trabajador que, ----
habiendo cumplido los sesenta y cinco años, haya cubierto al --
Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

La pensión de cesantía tiene lugar cuando el trabaja---
dor que haya cumplido sesenta años, habiendo pagado al Institu-
to un mínimo de quinientas cotizaciones semanales, quede priva-
do de trabajos remunerados.

Para el caso de muerte del trabajador que haya pagado--
al Instituto ciento cincuenta cotizaciones semanales, su viuda-
tendrá derecho a una pensión equivalente al 50% de la pensión -
que el asegurado disfrutaba o de la que le hubiera correspondi-
do en caso de haber sido declarado inválido.

La ley prevé también el otorgamiento de pensiones de -
orfandad a los hijos del trabajador.

LA ASOCIACION PROFESIONAL.- La Ley Federal del Trabajo-
establece el derecho de asociación profesional para los traba--
jadores y para los patronos, con objeto de proveer al estudio,-
mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Para el efecto, los trabajadores pueden formar sindica-
tos. siempre que se agrupen, por lo menos, veinte trabajadores-

en servicio activo.

Por su parte, los patronos pueden constituir un sindicato cuando se asocien para tal fin tres o más de ellos.

Una vez organizados los sindicatos, ya sean patronales o de trabajadores, deberán ser registrados en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; y en los casos de competencia federal (industria minera, petroquímica, metalúrgica, eléctrica, textil, ferroviaria, etc.), en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A los sindicatos les está prohibido:

- I.- Intervenir en asuntos religiosos.
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Contrato colectivo de trabajo (dice el artículo 386 de la ley) "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El contrato colectivo rige las condiciones a que debe

rán sujetarse los contratos individuales.

En el contrato colectivo se establecerán:

- I.- La duración del mismo o la expresión de ser por --- tiempo indeterminado o para obra determinada;
- II.- Las jornadas de trabajo;
- III.- Los días de descanso y vacaciones;
- IV.- El monto de los salarios etc.

La negativa del patrono a la celebración, al cumplimiento o a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo puede dar causa, como ya hemos dicho, a la declaración de una huelga.

EL SALARIO MINIMO.- Entendido el salario como lo que el patrón paga al trabajador a cambio de sus servicios, podemos -- decir que el salario mínimo es la cantidad menor que puede ---- pagarse, legalmente hablando, a un trabajador como retribución- por sus servicios.

La fijación del salario mínimo impide a todo patrón --- retribuir a sus trabajadores con una cantidad inferior a aquél.

Los salarios mínimos pueden ser: generales y profe-----sionales.

El salario mínimo general debe ser suficiente para ---- satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en - el orden material, social y cultural, y para proveer a la educa- ción obligatoria de los hijos. Este salario mínimo rige para - el trabajador no calificado, no especializado.

El salario mínimo profesional se fijará considerando, - además, las condiciones de las distintas actividades industria- les y comerciales. Este salario mínimo es aplicable a los ---- trabajadores que desarrollan actividades especializadas (oficia- les pintores, mecánicos, electricistas, hojalateros, costure--- ras, etc.).

El salario mínimo del campo se señalará atendiendo a -- las bases previstas para el salario mínimo general, de manera - que resulte adecuado a las necesidades del jornalero.

Los salarios mínimos son fijados cada dos años por las- comisiones regionales que se forman en cada una de las zonas -- económicas en que se encuentra dividida la República para el -- efecto.

Dichas comisiones se integran con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, y, una vez que -- han señalado los salarios mínimos aplicables a sus respectivas-

zonas económicas, los someten a la aprobación de la Comisión --
Nacional, que también está integrada en forma tripartita.

El salario mínimo (tal como lo expresa la fracción ----
VIII del artículo 123 constitucional) quedará exceptuado de ---
embargo, compensación o descuento. Sin embargo, el artículo --
110 establece la salvedad relativa a los casos de pensiones ---
alimentarias decretadas por la autoridad judicial competente --
a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

El patrono que pague a sus operarios o empleados un ---
salario inferior al mínimo señalado por la ley, comete un deli-
to conocido con el nombre de fraude laboral, tipificado por el-
artículo 387 del Código Penal para el Distrito y Territorios --
Federales, en su fracción XVII, que dice: "Las mismas penas ---
señaladas en el artículo anterior se impondrán: I...; II...; --
III...; XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las ma--
las condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le -
pague cantidades inferiores a las que legalmente le correspon--
den por las labores que ejecute, o le haga otorgar recibos o --
comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de --
dinero superiores a las que efectivamente entrega...".

EL REPARTO DE UTILIDADES.- El derecho a participar los-
trabajadores en las utilidades de las empresas en que laboren -

se encuentra previsto por las fracciones VI y IX del artículo - 123 de nuestra Constitución Federal desde que fue promulgada en 1917, pero se dieron pasos para hacerlo efectivo ya en el año - de 1963.

La Comisión Nacional para la participación de los tra-- bajadores en las utilidades de las empresas, integrada por re-- presentantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobier-- no, tomando en cuenta las condiciones generales de la economía-- nacional, el interés razonable que debe percibir el capital, la reinversión de capitales, el estímulo a las industrias nuevas, - etc., señaló, como participación para los trabajadores, 20% de-- la utilidad repartible neta de las empresas, entendiéndose por-- tal la renta gravable de las mismas, conforme a la Ley del ---- Impuesto sobre la Renta.

Hay empresas exceptuadas de la obligación de repartir - utilidades entre sus trabajadores; por ejemplo: Las empresas -- de nueva creación, durante sus primeros dos años de funciona--- miento; las dedicadas a la industria extractiva, durante el --- período de exploración; el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines cultu-- rales, asistenciales o de beneficencia, etc.

En el reparto de utilidades no participarán los tra----

bajadores domésticos.

Los trabajadores eventuales que hayan trabajado en una empresa durante un mínimo de sesenta días, tendrán derecho a -- participar en las utilidades.

El derecho a la participación en las utilidades no ---- otorga a los trabajadores la facultad de intervenir en la ----- dirección o administración de las empresas". (4)

(4) Ricardo Soto Pérez, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, - Segunda Edición, Editorial Esfinos, S.A., Agosto de 1971, - P.P. 131 a 144.

I.I.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- Es menester --- indicar que el Derecho Procesal Laboral, es sumamente reciente; de suyo el derecho procesal en general, del cual deriva el procesal laboral, no se le conocía como una verdadera ciencia, --- todavía a mediados del siglo pasado según comentan los histo--- rriadores del derecho, ya que normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc., esto -- es, una serie de procedimientos que solo se conocían a través - de los comentarios de las leyes procesales de referencia. En - ese entonces ante la falta de uniformidad y coordinación de los principios propios y distintos de los mencionados procedimien-- tos, era muy difícil concebir el derecho laboral como una cien- cia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, orde- nada y lógica, que pudiese regular los actos jurídicos procesa- les y los principios que lo informan.

Como la esencia del derecho procesal radica en la ----- actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de jus- ticia, se consideró indispensable la creación de una ciencia -- que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, es función de la impartición de justicia, todas las nor- mas procesales se encuentran unidas por principios que le son - comunes y por ende aplicables a todas las ramas del Derecho, -- comenzándose, en consecuencia, a estructurarse una nueva cien-- cia, para obtener la paz social. Es así como nace a la vida --

jurídica, una nueva rama del Derecho, a la que se le denominó - Derecho Procesal para destacar su carácter científico, y de él- derivó el Derecho Procesal del Trabajo. Algunos autores proce- salistas definen al Derecho Procesal como "la rama de la cien- cia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actua- ción del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del- Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a -- la materia del Trabajo.

Otros, como el maestro Trueba Urbina, definen al Dere- cho Procesal como "el conjunto de regla jurídica que regulan -- la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del- Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patro- nales". (5)

(5) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo.

Por su parte Armando Porras López, define al Derecho --
Procesal como "aquella rama del Derecho que conoce de la actividad
jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que re---
gulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurí--
dico y económico".

El maestro Ross Gómez, define al Derecho Procesal Labo-
ral como "la rama del derecho que conoce de la actividad juris-
diccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas -
con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obre-
ro-patronales".

Esta definición nos da una idea de que la ciencia que -
se comenta está en relación directa o inmediata de la acción --
que le corresponde al Estado, para el mantenimiento del orden -
jurídico existente dentro de un sistema de Derecho.

Independientemente de lo anterior y adentrándonos ya --
en el Derecho Procesal, contenido en la Ley Federal del Traba--
jo, mencionamos que ésta, en su título catorce contiene dispo--
siciones de carácter procesal pero en definitiva no forma un --
cuerpo integrado de normas procesales. En diversas ocasiones -
se han elaborado proyectos de códigos procesales del trabajo, -
pero hasta el momento no se ha promulgado ninguno, aunque si es
una necesidad de nuestro momento histórico. Algunos sectores -

han expresado que la causa de su no definitiva aceptación lo es el hecho de impedir se pierda el sentido de unidad de la norma-laboral sustantiva, sosteniendo en esta forma de principio ----proteccionista de la clase laborante que nuestra actual legis--lación contiene. Antes de entrar el análisis de las normas ---concretas del derecho procesal se estudió la conveniencia de---dividir la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una ley sus--tantiva y una adjetiva, esto es el Derecho Procesal del Traba--jo se integra con las normas que tienden a dar efectividad al -derecho sustantivo cuando este es violado por algunos de los --factores de producción o por algún trabajador o un patrón. Con las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vi--gor el primero de mayo de 1980, publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero del mismo año, se conserva la intención que ----respete las características de autonomía del Derecho del Traba--jo, pues ahora existe una congruencia lógica y adecuada a los -diversos tipos de normas, el sustantivo y el adjetivo o proce--sal.



ENEP ARAGON

I.II.- LOS SUJETOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.- En el Derecho Procesal Laboral la correcta e indispensable identificación de las partes, de los litigantes y de los terceros en un proceso, es esencial e importante, pues el concepto de parte no es un término exclusivo del Derecho Procesal. La palabra, en sentido lógico, implica alguno de los elementos de un todo. --- Desde el punto de vista jurídico se refiere a los sujetos del Derecho, es decir, a los que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones, así en el contrato, las partes son las --- creadoras del mismo, son las que se beneficiarán o perjudicarán con los efectos de éste. También en cualquier relación jurídica se puede hablar de las partes de la misma, o sea de los ---- objetos vinculados por dicha relación. El concepto de sujeto procesal es más amplio que el de parte formal y que el de la -- parte material. Así son sujetos del proceso: El Juez, los Peritos, los testigos y otra serie de auxiliares de la función -- jurisdiccional y desde luego las propias partes. Las partes -- en sentido formal lo pueden ser en sentido material en cuanto -- estén capacitados, para, por si actuar en el proceso persiguiendo una resolución jurisdiccional que podrá afectarlos concretamente y en forma particular en su esfera jurídica, pero son --- además partes formales, aquéllos sujetos del proceso que, ----- sin verse afectada concretamente y en forma particular su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelve la -- controversia o conflicto cuentan con atribuciones, dadas por la Ley para impulsar la actividad procesal, con objeto de obtener-

la resolución que vendrá a afectar la esfera jurídica de otras personas: Las partes materiales. Todo proceso laboral o de cualquier otro orden, supone tres sujetos fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia. En principio, por parte debemos entender "los sujetos de la acción", en contraste con "el sujeto del juicio", o sea el Juez; partes son los sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la prestación que en el proceso se debate. Si bien pues, son tres los sujetos fundamentales de todo proceso, esto de ninguna manera entraña que los tres sean los únicos sino por el contrario que es necesario aceptar la participación de otros sujetos extraños a la relación substancial pero no a la relación formal. Tal es el caso ya mencionado de los testigos y peritos y también lo es el de las partes en el sentido puramente formal. Es claro que ambas calidades, de parte material y de parte formal, pueden coincidir en la misma persona y ello es muy frecuente en la realidad, pero esto no implica que tal coincidencia siempre se dé. Lo esencial a la parte en el sentido procesal es que esta sea un sujeto que inste, para sí o para otros, o que esté en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional, respecto a la prestación que en el proceso se debate. No basta para ser parte, en sentido procesal la sola personalidad jurídica sino que debe tenerse la capacidad de ejercicio entendida como la posibilidad de efectuar válidamente actos jurídicos en beneficio o perjuicio propios o ajenos.

Tradicionalmente se han considerado, también, tres elementos o sujetos del derecho laboral y éstos son los trabajadores, los patronos y un tercero que en un momento determinado -- decide los debates de aquéllos, siendo éste el Estado, que no -- son otra cosa que los sujetos de la acción y el sujeto del ---- juicio.

I.III.- LA RELACION LABORAL Y SUS SUJETOS.- después de haber dejado establecido quienes son los sujetos en el Derecho Laboral, ahora ya podemos entender quienes pueden concertar una relación laboral, no sin antes definir ésta y en tal sentido -- recurrimos al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para -- que este nos dicte la conceptualización legal, que prescribe:-- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el --- acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario", a simple vista, podemos desprender de tal concepto dos elementos --- esenciales como son la subordinación y la dependencia económica que a su vez distinguen a la relación de trabajo de otro tipo - de relaciones jurídicas. Para poder comprender el significado de ambos elementos primeramente debemos saber que es trabajo, - el cual se encuentra definido de una manera completa en el ar-- tículo tercero del código laboral, en cuya parte conducente --- establece: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. ---- No es un artículo de comercio, exige respeto para las liberta-- des y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condi--- ciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico de-- coroso para el trabajador y su familia". En ese orden de ----- idéas, ahora nos toca describir a los elementos de la relación laboral y así la subordinación consiste en desempeñar el servi- cio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya- autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al tra--

bajo; y la dependencia económica no es otra cosa que recibir -- una remuneración o salario a cambio del sometimiento de tal --- subordinación. Relacionando entre si el contenido de los con-- ceptos de ambos elementos, podemos deducir que los sujetos de - la relación laboral, son dos: Por una parte la persona que --- recibe la prestación del servicio y por la otra la persona que-- presta los servicios a quien los recibe, personas a quienes --- jurídica y técnicamente se les conoce como patrón y trabajador, entendiendo por patrón la persona física o moral que utiliza -- los servicios de uno o varios trabajadores y por trabajador a - la persona física que presta a otra física o moral un trabajo - personal subordinado.

I.IV.- DEL CONTRATO LABORAL O RELACION LABORAL.- Inde--
pendientemente de que nuestra Ley Federal del Trabajo, conside--
re que la relación laboral y el contrato laboral son sinónimos,
debemos aceptar que para que se pueda dar la relación de traba--
jo es necesario un acuerdo previo de voluntades como acto gene--
rador de la prestación de servicios, pero el empleo del término
contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción --
contractualista del Derecho Civil en forma total, pero si una -
aceptación parcial pues existe efectivamente un acuerdo previo--
en donde el trabajador adquiere la obligación de poner su ener--
gía de trabajo a disposición del patrono, a partir de la fecha--
estipulada y el empresario obtiene el derecho de utilizarla y -
asume la obligación de pagar el salario, por lo tanto, al ini--
ciarse la prestación del trabajo se forma automáticamente la --
relación de trabajo, la que se desarrollará dentro de las nor--
mas laborales. Los efectos de este contrato de trabajo no son--
los mismos que produce cualquier convenio entre personas, pues--
si bien es cierto que el trabajador debe presentarse a la empre--
sa y poner su energía de trabajo a disposición del patrón, ----
también lo es que al pactarse la relación laboral no puede ----
convenirse la renuncia de derechos por parte del trabajador; --
si el patrón se niega a cumplir con sus obligaciones de traba--
jo, el trabajador podrá intentar la acción correspondiente, lo--
que no sucede en otras ramas del Derecho en donde si puede ----
pactarse tal renuncia.

CAPITULO SEGUNDO.

II.- CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL.- El -- Maestro Mario de la Cueva dice: "Dividimos las causas de terminación en dos categorías: El mutuo consentimiento y las circunstancias, ajenas a la voluntad del trabajador y del patrono, que hacen imposible la continuidad de la relación, porque se -- trata de dos conceptos distintos que no guardan ninguna relación.

1.- El artículo 53, fracción I, menciona el mutuo consentimiento de las partes como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo. La comisión comprendió que -- no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. -- No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una -- terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real -- que suscriben otros en los que declaran que se separaron del -- trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas -- maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- cuando puedan comprobar la maniobra.

2.- En el aspecto segundo del problema, la Comisión ratificó el principio de que la disolución de las relaciones de trabajo opera únicamente por las causas consignadas en la Ley, ratificación que se manifiesta en dos aspectos: Primeramente, y a diferencia de la solución que se dió en el problema de la rescisión, sólo existen causas expresas, no así causas análogas. En segundo lugar, la Comisión suprimió la norma contenida en el artículo 126, fracción II, de la Ley de 1931, según el cual, la terminación podía producirse "por las causas estipuladas expresamente" por las partes, porque era una reminiscencia de la concepción civilista del contrato de arrendamiento de servicios, y porque era contraria al principio de la estabilidad, misma tesis que se sostuvo en el capítulo de la rescisión.

El artículo 53 enumera cuatro causas de terminación, -- que no requieren largos comentarios: a).- La muerte del trabajador, no así la del patrono, porque si ocurre, la terminación se producirá por el cierre de la empresa; b).- La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no ---- subsiste la materia del trabajo, según explicación dada con --- anterioridad; c).- "La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo"; la frase final, que procede de la Ley de 1931, -- constituye la defensa del trabajador; d).- La fracción final -- del artículo 53 declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las empresas". (6)

(6) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo I, Sexta Edición, México 1980, P.P. 250 y 251.

NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

II.I.- QUIEN PUEDE LLEVAR A CABO LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- En principio, es menester definir la rescisión de la relación de trabajo, lo cual no es otra cosa que la terminación unilateral de la relación individual de trabajo, con base en alguna o algunas de las causas expresamente previstas en la ley. Partiendo de la base anterior, se dice que puede llevar a cabo la rescisión del contrato de trabajo, cualquiera de los sujetos que conforman la relación laboral, esto es, aquéllos sujetos que pueden ser afectados concretamente y en forma particular en su esfera jurídica, para no ir más lejos, pueden rescindir cuando exista una causa justificada de disolución contractual, el trabajador o el patrón que la hace valer, quienes lo pueden hacer en cualquier tiempo y sin incurrir en responsabilidad, pero para que la rescisión opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según el caso, no basta con invocar la causa, sino que es necesario probarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el juicio relativo. "Al analizar el sistema nuestro se observa que la forma de la rescisión y de la terminación es la misma: Un acto unilateral que pone fin provisoriamente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique. La ley de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proposiciones, que pasó a la Legislación vigente, y cuya finalidad fundamental es la defensa de los derechos del trabajador: a).- La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrón, según sea el origen --

de la causa que la motive; b).- La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente. Nótese que en el caso de la separación del trabajador se menciona únicamente la rescisión, porque si bien el trabajador puede en cualquier momento separarse del trabajo, únicamente en la hipótesis de un incumplimiento culposo del patrono tiene derecho a reclamar una indemnización; c).- Por lo tanto, el despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por cuenta y riesgo del trabajador o del patrono, de tal manera que cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad; d).- Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrono para decidir el despido, puede inconformarse y obtener a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que

hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo por motivos imputables al patrono, puede reclamar la misma indemnización de tres meses de salario; e).- Las tres oportunidades de defensa de los derechos, son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negara a los trabajadores el derecho de acudir ante las Juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si éstos no pudieran exigirse, serían una nada jurídica, con lo que, además, se destruiría el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrono una nueva voluntad soberana dentro de la empresa; f).- En los procesos ante las Juntas, el patrono podrá oponer como excepciones, ya la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador, ya la inexistencia del motivo afirmado por el trabajador para separarse del trabajo." (7)

(7) Mario de la Cueva Ob.Cit.

II.II.- COMO DEBE LLEVARSE A CABO LA RESCISION DE LA --
RELACION LABORAL.- "Podemos afirmar ahora que la disolución de--
las relaciones de trabajo se aparta de las formas de derecho --
civil, pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente ----
obtenerse al través de un procedimiento judicial, en el Derecho
del Trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del tra-
bajador o del patrono, a reserva de que posteriormente se con--
firme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubie-
re incurrido" (8). El artículo 47 de la Ley Federal del Traba-
jo, en el último párrafo de su fracción XV y hasta antes de ---
entrar en vigor las Reformas del 1º de mayo de 1980, estable---
cía: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la --
fecha y causa o causas de la rescisión". "La finalidad de este
precepto es doble: Por una parte, la existencia de una constan-
cia auténtica del despido y por otra, que el trabajador tenga -
conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono -
para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su --
contradefensa. Claró está que el patrono puede despedir y no -
entregar la constancia, pero si así ocurre en los hechos, no --
podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescii--
sión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho
del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la -
indemnización procedente, a elección del trabajador" (9).

Si bien es verdad, que al patrón se le impone una obli-

gación en el precepto antes citado, no menos lo es que en tal -
disposición legal no se establece ninguna sanción en contra del
propio patrón, motivo por el cual en la práctica el párrafo ---
legal comentado no fue otra cosa que letra muerta, lo cual ----
provocó que al entrar en vigor las reformas del 1º de mayo de -
1980, el Legislador estableciera en forma categórica una san---
ción legal, cuyo estudio y análisis se realizará en el siguien-
te capítulo de este trabajo.

(8) Mario de la Cueva Ob.cit. P.252.

(9) Mario de la Cueva Ob.cit. P.253.

CAPITULO TERCERO.

III.- EL ARTICULO 47 EN LAS REFORMAS DEL 1º DE MAYO DE 1980, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- En sí el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se conservó íntegro en todas sus fracciones con la salvedad de que en su fracción XV --- fué adicionado con los dos párrafos siguientes: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que -- este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si -- sola bastará para considerar que el despido fué injustificado" -- (10).

(10) Ley Federal del Trabajo, Tercera Edición, incluye las ---- Reformas que entran en vigor el 1º de mayo de 1980.

III.I.- LA ADICION AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LLEVADA A CABO EL 1º DE MAYO DE 1980.- La adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mencionada en el tema que antecede, ha completado en su esencia la redacción de la fracción XV de dicho numeral, pues la omisión que se contemplaba en el último párrafo de tal fracción, consistente en la ausencia de sanción para el caso de que el patrón no diese al trabajador el aviso rescisorio, ha sido suplida al establecerse en el párrafo infine de la expresada fracción, que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fué injustificado, párrafo que contiene una presunción iure et de iure, pues no admite ninguna prueba en contrario. La sanción no dejó de provocar ciertas inquietudes, ya que inmediatamente fué objetada por algunas personas, quienes consideran que resulta absurdo que la falta de dicho aviso baste por si sola para que el despido sea injustificado, esto es que no admita prueba en contrario, pero a esto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le otorgó su respuesta y estimó que ese criterio es erróneo, por las razones siguientes: "En primer lugar, con la falta de aviso se deja en estado de indefensión al trabajador para impugnar la rescisión, ya que desconoce los motivos o causas de la misma, por lo que la protección de esa garantía para el trabajador, que debe ser ineludible, ocasiona la sanción procesal de considerar que el despido fué injustificado. En segundo lugar el mencionado criterio-

elude la verdadera esencia de la cuestión, que radica en que el artículo 47 establece claramente una obligación para el patrón, consistente en que deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; esto es, esa norma ---- contiene el mandato de dar el aviso, y la adición al artículo - 47 establece una vía para su cumplimiento, de manera que en --- caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, el pa-- trón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, podrá hacerle la notificación por conducto de la Junta respec-- tiva; y en caso de que el patrón no hiciera esa notificación,-- el despido se considerará injustificado" (11). En tal virtud - el incumplimiento a esa norma implica violaciones a la garantía o derecho del trabajador de ser notificado de la fecha y de la causa del despido. "Cabe agregar que no hay inconstitucionalidad en el artículo 47 mencionado, porque al patrón se le señala claramente una obligación y se establece una vía para el cum--- plimiento de la misma, -que no existía antes de la Reforma- y - la sanción procesal es la consecuencia de su incumplimiento, -- ésto es la actualización de la norma violada mediante la aplica-- ción de la sanción contenida en la propia norma. En conclusión, el bien jurídicamente protegido es el derecho del trabajador a-- ser notificado de la fecha de su despido y de la causa o causas del mismo, para estar en posibilidad de impugnarlo, y la san--- ción procesal a esa omisión corresponde al estado de indefen--- sión en que se deja al trabajador afectado" (12).

III.II.- ¿ES COMPLETA LA ADICION AL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?.- La adición establece: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negare a recibirlo el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado" (13).

En la práctica, si bien es verídico que con la adición anotada el sentido del artículo 47 cumple ya en una forma efectiva con su finalidad que no es otra cosa que proteger al trabajador de un posible estado de indefensión que se obtendría al ser afectado por alguna causal de despido, también lo es que su aplicación ha provocado diversidad de criterios en los Tribunales del Trabajo por lo siguiente: La primera parte de la adición establece dos premisas con las cuales deberá cumplir el patrón, pues estipula: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respec--



ENEP ARAGON

tiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador". De lo anterior, -- se colige que primeramente el patrón deberá hacer del conoci--- miento del trabajador el aviso, y en caso de que este se negare a recibirlo, hasta entonces solicitar su notificación ante la - Junta, cuestión que las empresas han interpretado a su modo, -- esto es si van a rescindir a alguno de sus trabajadores, lo que realizan es esperar en la fuente de trabajo al trabajador, para entregarle el aviso y como éste nunca regresa entonces acuden - ante la Junta correspondiente para provocar la acción jurisdic- cional, esto es en el supuesto anterior el patrón nunca hizo el intento de poner en conocimiento del trabajador el aviso rescis- orio y en consecuencia jamás ha existido la negativa del tra-- bajador para recibirlo, motivo por el cual al considerar algu-- nas Juntas que el patrón no ha cumplido con esa premisa, le --- previene procesalmente para que en cierto término mencione ---- cuando practicó el intento de entrega al trabajador del aviso - rescisorio, con lo cual las Juntas pretenden que los patrones - cumplan con sus deberes, ya que éstos tienen la obligación de - acudir ante el domicilio de los trabajadores que se supone ---- tienen registrado ante la empresa, para notificarles el aviso - rescisorio y una vez constituidos, si los trabajadores se ----- negaren a recibirlo hasta entonces acudir a la Junta a solici-- tar su notificación, pero no solo deberán realizar su solicitud argumentando que se constituyeron en el domicilio del trabaja--

dor y proporcionarlo en la promoción correspondiente, sino ---- también es necesario que acompañen el documento idóneo en donde conste el registro que el trabajador haya hecho de su domici--- lio, para que en un momento determinado al acudir el Tribunal - a hacer la notificación del aviso, no se encuentre con un domi- cilio apócrifo, como en la práctica ha sucedido, pues las empre- sas solo se limitan a expresar algún domicilio que con poste--- rioridad resulta ser falso y consecuentemente el trabajador --- destinatario nunca se entera del respectivo aviso, causándole - un estado de indefensión, por lo cual las Juntas -algunas- uti- lizan la prevención procesal para con los patronos, para que -- así exhiban el documento en donde se encuentre asentado el domi- cilio del trabajador. De lo analizado con anterioridad se des- prende que aún cuando el artículo 47 fué adicionado, al Legisla- dor le faltó precisión al reformarlo, ya que el planteamiento - del problema hecho con antelación es el real y eso desvía la -- aplicación concreta de la adición del artículo 47 que conduce - a la emisión de diversos criterios, por lo cual considero que - es incompleta la reforma al artículo 47 y en tal sentido se --- sugiere ampliar la misma en la forma y términos que se exponen- en el siguiente subtema del presente capítulo.

- (11) Criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- (12) Circular de fecha 30 de abril de 1980, girada por el Lic. Juan B. Climent, Jefe de la Secretaría Auxiliar Técnica - de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- (13) Ley Federal del Trabajo.

III.III.- SE SUGIERE AMPLIAR LA ADICION DEL ARTICULO --
47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Concomitantemente con lo ---
anterior, se propone ampliar la adición al artículo 47 de la --
Ley Federal del Trabajo, en el sentido de completar en forma --
precisa tal adición, para que al recurrir ante los Tribunales -
Laborales no se encuentre uno ante la aplicación de diversos --
criterios a ese respecto, con lo cual hasta cierto punto, se --
entorpece la celeridad de los procesos. Como consecuencia de -
lo anterior, se estima necesario o al menos eso se propone ----
introducir una ampliación con lo que se establezca en forma ---
definitiva un criterio legal para que sea aplicado por los Tri-
bunales del Trabajo en los casos que se les presenten. Destaca
mos en el tema que antecede dos aspectos que han provocado in--
terpretaciones diversas en la aplicación de la adición al -----
artículo 47, y que son: El intento por parte del patrón de ---
entregar o notificar el aviso rescisorio al trabajador y el ---
acompañamiento que deben realizar del documento idóneo en donde
conste el registro del domicilio del trabajador, al acompañar -
su promoción de solicitud de notificación ante las Juntas, ----
aspectos que deben imponerse a los patrones como obligación ---
legal, para evitar el mayor número de actuaciones ante los Tri-
bunales Laborales, para así lograr una verdadera concentración-
procesal y consecuentemente la unificación de criterios que ---
tanta falta hace a nuestro derecho del Trabajo. Las considera-
ciones anteriores tienen como fin fundamental justificar la ---
ampliación que se propone de la adición al artículo 47, adición

que con la ampliación propuesta deberá quedar preceptuado en --
la forma siguiente:

*El aviso deberá hacerse del conocimiento del-
trabajador EN LA FUENTE DE TRABAJO SI ACUDE A-
ESTA O BIEN EN EL DOMICILIO QUE REGISTRO ANTE-
LA EMPRESA, y en caso de que éste se negare a-
recibirlo, el patrón dentro de los 5 días si--
guientes a la fecha de la rescisión, deberá --
hacerlo del conocimiento de la Junta respecti-
va, proporcionando a ésta el domicilio que ---
tenga registrado, EXHIBIENDO AL EFECTO EL DOCU-
MENTO IDONEO EN DONDE CONSTE y solicitando su-
notificación al trabajador.

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

Propósito de todo lo anterior es colaborar en la reali-
zación de una completa reestructuración del derecho procesal --
del trabajo Mexicano, que independientemente de lo anotado está
impregnado de un claro contenido de justicia social, justicia -
que debe ampliarse y actualizarse para que se cumpla en forma -
pronta y expedita.

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

PRIMERA:- Es necesaria la unificación de los criterios--
en los Tribunales del Trabajo.

SEGUNDA:- Debe existir más claridad en la estructura---
procesal de la adición al artículo 47 de la Ley Federal del ---
Trabajo.

TERCERA:- Debe cumplirse con el principio procesal de -
concentración, para que en el menor número de actos se practi--
quen las diligencias.

CUARTA:- El Legislador al adicionar el artículo 47 de -
la Ley Federal del Trabajo, fué un poco impreciso, al no espe--
cificar como hacer del conocimiento del trabajador el aviso ---
rescisorio y por no obligar al patrón a exhibir el documento --
en donde conste el registro del domicilio del trabajador ante -
la empresa, lo cual provoca el surgimiento de diversos crite---
rios en su aplicación.

QUINTA:- La reforma al artículo 47 fracción XV de la --
Ley Federal del Trabajo, debe ser ampliada para que en lo futu--
ro se logren realizar las diligencias en el menor número de ---
actos procesales y para evitar un posible estado de indefensión

en contra de la clase trabajadora. De esta guisa, la amplia---
ción que se propone debe introducirse a la Reforma mencionada -
en la forma siguiente:

*El aviso deberá hacerse del conocimiento del-
trabajador EN LA FUENTE DE TRABAJO SI ACUDE A-
ESTA O BIEN EN EL DOMICILIO QUE REGISTRO ANTE-
LA EMPRESA, y en caso de que este se negare a-
recibirlo, el patrón dentro de los 5 días si--
guientes a la fecha de la rescisión, deberá --
hacerlo del conocimiento de la Junta respecti-
va, proporcionando a esta el domicilio que ---
tenga registrado, EXHIBIENDO AL EFECTO EL DOCU
MENTO IDONEO EN DONDE CONSTE y solicitando su-
notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta,-
por si sola bastará para considerar que el ---
despido fué injustificado.*

Cuyo texto original lo es:

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del-
trabajador, y en caso de que éste se negare a-
recibirlo, el patrón dentro de los cinco días-
siguientes a la fecha de la rescisión, deberá

hacerlo del conocimiento de la Junta respec--
tiva, proporcionando a ésta el domicilio que-
tenga registrado y solicitando su notifica---
ción al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta,
por sí sola bastará para considerar que el --
despido fue injustificado". (14)

(14) Ley Federal del Trabajo.

B I B L I O G R A F I A .

Eduardo García Maynes, Introducción al Estudio del Derecho Editorial Porrúa, Tercera Edición, México 1949, Página 42

Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1980, Páginas 85, 250 y 251.

Apuntes del Derecho del Trabajo, Profr. Lic. Alfredo Sánchez Alvarado.

Ricardo Soto Pérez, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Segunda Edición, Editorial Esfinos, S.A., Agosto de 1971, P.P. 131 a 144.

Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo, Tercera Edición, incluye las Reformas que entran en vigor el 1º de mayo de 1980.

Criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Circular de fecha 30 de abril de 1980, girada por el Lic. Juan B. Climent, Jefe de la Secretaría Auxiliar Técnica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.