



879309
UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE: 879309

3
21

**"CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE AVISO
RESCISORIO AL TRABAJADOR"**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Fernando Badillo Hernández

A S E S O R :

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA, GTO.

(NOVIEMBRE 1996)



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A MIS PADRES Y HERMANOS :

QUE SIEMPRE HAN ESTADO CONMIGO COMPARTIENDO LOS
MOMENTOS MAS DIFICILES Y SOBRE TODO SOPORTANDO MIS ENOJOS, Y EN
CAMBIO DE ELLOS SOLO HE RECIBIDO AMOR Y COMPRESION, DE LOS
CUALES SIEMPRE ESTARE PROFUNDAMENTE AGRADECIDO.

=====

DEDICATORIA

=====

A MI ESPOSA (Lety), E
HIJAS (Norma Lety y Mayra Fernanda) :

QUIENES SIEMPRE CONFIARON EN MI Y SUPIERON ESPERAR
A CAMBIO DE NADA, POR LO QUE SIEMPRE LAS LLEVARE EN MI CORAZON Y
RECORDARE CON MUCHO AMOR.

D E D I C A T O R I A

A MIS AMIGOS Y MAESTROS :

EN ESPECIAL AL C.P. RAMON VELARDE MATUS,
LIC. HERIBERTO RAMOS LARA,
LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES.

LOS CUALES TENDRE PRESENTE, POR LA MOTIVACION Y EL
INTERES POR SUPERARME CADA DIA MAS EN MI PROPIO BENEFICIO, A LOS
QUE RECORDARE CON MUCHO CARINO Y RESPETO.

DEDICATORIA

A MI ESCUELA (UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE) :

INSTITUCION QUE SE HA PRESTIGIADO POR SU CALIDAD
ACADEMICA, Y QUE SE INTERESA EN PROPORCIONARNOS TODO LO MEJOR,
CON EL OBJETO DE DESARROLLARNOS FISICA E INTELECTUALMENTE, Y ASI
PODER ENFRENTAR LA VIDA Y LA SOCIEDAD A LA QUE PERTENESEMOS, ASI
MISMO ESPERO NO DEFRAUDARLA, POR LO QUE DONDE QUIERA QUE ESTE,
SUMARE MI ESFUERZO Y DEDICACION A DICHO PRESTIGIO.

I N D I C E G E N E R A L

C A P I T U L O P R I M E R O

Pág.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

INTRODUCCION	
1.0.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
1.1.- NUEVA ZELANDA.....	4
1.2.- AUSTRALIA.....	5
1.3.- ALEMANIA.....	6
1.4.- FRANCIA.....	8
1.5.- MEXICO.....	23

C A P I T U L O S E G U N D O

AVISO RESCISORIO

2.0.- GENERALIDADES DEL AVISO RESCISORIO.....	38
2.1.- FORMAS DE RESCISION.....	53
2.2.- CAUSALES DE RESCISION.....	59

C A P I T U L O T E R C E R O

PROCEDIMIENTO PARA-PROCESAL O VOLUNTARIO

3.0.- GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO.....	83
3.1.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO.....	85
3.2.- FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO.....	88
3.3.- ASUNTOS QUE SE TRAMITAN EN ESTE PROCEDIMIENTO....	89

I N D I C E G E N E R A L

C A P I T U L O C U A R T O

pág.

APRECIACION DE LAS CAUSALES DE DESPIDO Y RESCISION

4.0.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO.....	95
4.1.- CLASIFICACION DE LAS CAUSALES DE RESCISION.....	105
4.2.- TRASFONDO DE LAS CAUSALES DE RESCISION.....	107

C A P I T U L O Q U I N T O

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES

5.0.- COMPARATIVO ENTRE LA LEY REGLAMENTARIA Y LA CONSTITUCION POLITICA.....	128
CONCLUSIONES.....	137
CONCLUSION FINAL.....	149
BIBLIOGRAFIAS.....	151

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

Por naturaleza propia, el ser humano tiende a satisfacer sus necesidades fisiológicas, Psíquicas, y Sociales, con el objeto de desarrollarse plenamente en la Sociedad en la que vive, pero como consecuencia y de antemano sabemos que la única forma de satisfacer estas necesidades es manifestandose a través de las diversas actividades como única fuente de trabajo.

Desde los tiempos primitivos, en el trabajo se ha logrado por la imposición del más fuerte hacia el más débil, aprovechando de éste el rendimiento máximo de trabajo, sin que aquel le ofreciera nada a cambio, quizás sólo su protección, pero sin embargo a través de los tiempos, el trabajo del hombre a venido evolucionando y adecuándose a las necesidades de los tiempos y dentro de un cuadro de Democracia, logrando que el trabajador sea remunerado en proporción a lo que produce y a la obtención de Utilidades que genera su propia Mano de Obra. Actualmente esto nos da la idea de que el hombre se preocupa y se caracteriza por darse la calidad de ser Humano; que piensa, come, viste, rie, llora y lo fundamental es que tiene necesidades primarias que tiene que cumplir para sobrevivir y desarrollarse en esta Sociedad en la que vive en interrelación con los demás, y la cual, cada vez se vuelve más y más compleja, surgiendo problemas que deben ser resueltos por las Leyes y por los Tribunales

encargados de aplicarlos, con el unico fin de regular las necesidades de la convivencia humana y de que existe uan Sociedad Organizada.

Sin embargo en las relaciones que existen en las fuentes de trabajo, tanto entre Patron - Trabajador, Trabajador - Trabajador, Sindicato - Trabajador, Estado - Trabajador, siempre existen fricciones, desacuerdos y conflictos, llevandolos asi a infringir las normas Legales, y que como consecuencia dejan de cumplir con sus deberes y obligaciones a los que fueron sujetos al inicio de dichas relaciones de trabajo.

Por lo anterior es necesario dar una certeza y seguridad tanto en el presente como en el futuro a toda la Norma Juridica de nuestro Derecho Laboral, con el objeto de dar una mayor permanencia en las relaciones de trabajo, como estabilidad a la misma, para que los trabajadores no dependan de las arbitrariedades ni del capricho de los Patrones, ya que, hoy en la actualidad con los problemas Economicos por la que atravezamos todos los Mexicanos, y más aún las Empresas, que para solventar sus gastos tienden al DESPIDO excesivo de sus trabajadores, y al parecer muchos de los patrones buscan cualquier pretexto para que en forma unilateral DESPIDAN a sus empleados, sin Ofrecerles ninguna remuneración, aún cuando saben que por Ley y de acuerdo a su Antigüedad les debe de tocar una prestación, por su trabajo que le realizarón a aquel Patrón.

Nos hemos jactado de hablar de que nuestro Derecho Mexicano del Trabajo es la primera Legislación de Europa y América, de lo cual estamos orgullosos, pero a pesar de esto, quiero manifestar que de la Teoría a la Práctica falta mucho por hacer, y nosotros como Juristas debemos de hacer respetar y hacer cumplir la Ley, con el objeto de que ésta no sea burlada y buscar la reivindicación de los Derechos del Trabajador, ya que tan importante es el Capital como necesario es la Mano de Obra dentro de los factores de Producción, y pienso que si deja de existir alguno de estos factores, simplemente no habrá relación de trabajo y llegaríamos a una crisis Económica que afectaría al Estado.

No cabe duda que siempre ha faltado por normalizar las Relaciones entre Patronos - Obreros para asegurar un Orden Social y Económico, por lo que es de gran importancia que tanto el Trabajador, el Patrón (física o moral), Sindicatos, Etc., conozcan los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, con el objeto de que comprendan las misión que cada uno tiene que realizar y así lograr la solidez y obtención de satisfactores tan importantes para el desarrollo de la Familia, la Sociedad, y el País en que vivimos.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

1.0.- ANTECEDENTES HISTORICOS:

Nos situaremos en el siglo XIX, o mas bien dicho en la Epoca Contemporánea, que se manifiesta con una serie de cambios, tanto Ideológicos, Sociales, Políticos, y Económicos, Estructurando y Estableciendo nuevas formulas Políticas y Sociales en muchos de los países Europeos. Logrando llegar hasta nuestro continente Americano, lugar donde tiene grandes repercusiones y que tienden a generar los mismos cambios logrados en aquellas países Europeos; y porqué a partir de esta Epoca, bueno, pues por que anteriormente existia la " ESCLAVITUD " y el hombre como tal estaba sujeto a ella y antes no se tenía la idea del Derecho del Trabajo y además por que no eran sujetos de Derechos, incluso era tratado como un objeto de trabajo, casi en condiciones de los animales de carga o trabajo, por otro lado eran regulados por el Código Civil, por medio del Contrato LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM de los Jurisconsultos Romanos, Contrato que se celebraba para el Arrendamiento de los animales y los Esclavos, facilitando así la explotación del hombre por el hombre y de alguna manera procurar su beneficio por los Arrendatarios, por lo que eran objeto de Compra-Venta o Arrendamiento e inducidos a los trabajos forzados y pesados, trabajos en los que no les pagaban un salario, sino que si al caso, se ganaban una miserable comida y un lecho en el

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

establo donde se guardaban los animales. Y es por lo que viendo todas estas INJUSTICIAS Y DESIGUALDADES hacia el propio hombre, él mismo se encamina al Mejoramiento, Defensa y Lucha por estos Derechos, tan preciados y esperados por aquellos que vivieron estos tiempos.

Los cambios generados en esta Epoca, se manifestaron a través de nuestras Constituciones, Leyes, y Códigos, tanto en el ámbito Federal como en el Local, reforzando y reafirmando las ya existentes y a la vez creando nuevas Leyes y Códigos, dándoles así la opción de ampliarse en su área o campo de acción y por el otro la separación de aquellos campos que requerían autonomía, unos de otros, a efecto de no restringir ni afectar la SEGURIDAD, LIBERTAD, IGUALDAD, Y PATRIMONIO DEL Estado, como del ser humano.

También hago hincapié y aclaro que porqué no menciono la HISTORIA ANTECESORA a ésta Epoca, no quiera decir, que me olvide de ella, sino todo lo contrario, digo que todo lo pasado a ésta Epoca, viene formando la base fundamental de dichos cambios, ya que en el siglo XVIII, se observa por un lado la decadencia en los valores Religiosos y Morales del Ser Humano, efectos de un desarrollo de Intelectualismo exagerado de tendencias racionalistas y positivistas, también en el campo Católico, la Teología se degeneró y disvirtuó, ya que trata de racionalizar y

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

mundanizarse al ponerse al servicio de las Ideas Políticas y Religiosas, admitiendo ideas Galicanas, Febronianas, y antiescolásticas, también se llega a negar el Pecado Original, La redención y el Fin sobrenatural del Hombre, y por el otro lado existe la preocupación tan solo de las cosas de este mundo, ya que se acrecienta el interés por la Economía, y el desarrollo de las Ciencias, Ideas que se conocen con el nombre de " ILUSTRACION ", que se encuentran reflejadas y así las dan a conocer los Escritores y la " ENCICLOPEDIA ", denotando sus influjos en casi todos los países de Europa, con la Revolución Francesa y Posteriormente con las Revoluciones, Guerras y Luchas Políticas del siglo XIX, al mismo tiempo se propaga hasta nuestro Continente Americano, donde provocan la Revolución y Guerra con Inglaterra, mas tarde con la emancipación de los dominios Españoles, y la declaración de las Nuevas Repúblicas en Independientes, sobre todo el Establecimiento de Organos Jurisdiccionales que dieran SEGURIDAD Y PROTECCION AL TRABAJADOR y en IGUALDAD a los Derechos que tiene el Patrón, por lo que iremos viendo la Evolución que se tienen de estos Organos Jurisdiccionales y en los Países de :

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

1.1.- NUEVA ZELANDA (NEW ZEALAND):

Es un Estado situado entre Oceanía y el Océano Pacífico y separado de Australia por el Mar de Tasmania, Constituido por un Archipiélago, habitado desde el siglo XIV por pueblos Polinesios, conocidos con el nombre de Maories; en el año de 1840, Gran Bretaña concertó un Tratado denominado " WAITANGI " con los Maories, pero el exceso de los Colonos Británicos hacia estas tierras, desencadenaron las guerras que van desde 1843 a 1848 y de 1860 a 1869 (1), y hacia el año de 1894, el Estado se vio envuelto en movimientos y conflictos huelguistas, en donde el Estado se vio obligado a promulgar una Ley de Conciliación y Arbitraje, el cual se componía en dos partes; la Primera parte autorizó la Vida Legal de los Sindicatos y Federaciones Industriales y el Segundo crea y regula el TRIBUNAL DE ARBITRAJE, así vemos que desde el punto de vista Jurisdiccional, NUEVA ZELANDA se dividía en siete Distritos y cada Distrito contenía un Consejo de Conciliación y en forma autónoma el TRIBUNAL DE ARBITRAJE, que se constituía en cinco miembros; DOS representantes lo eran de los Obreros, DOS representantes de la parte Patronal, y UN representante del Estado, sólo que indicaremos que dichos conflictos se resolvían sobre la base de

(1).-Diccionario Enciclopédico Ilustrado " Oceano Uno " Edic., 1991. Editorial Oceano.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

EQUIDAD Y BUENAFE, aunado a lo anterior mencionaremos que tradicionalmente los accionalistas y Laboristas han Obtenido la Mayoria de Votos en las Elecciones del Estado, por lo que indica que la fuerza y poder la tiene la parte Laboral en el Estado.(2)

1.2.- AUSTRALIA :

Según el Tratadista MARIO DE LA CUEVA Y ARMANDO PORRAS LOPEZ, en este país, la Jurisdicción era Local y Federal; por lo que en la Jurisdicción Local, cada Entidad de la provincia, existían organismos denominados " COMISARIOS CONCILIADORES ", y su función era parecida a los Tribunales de CONCILIACION Y ARBITRAJE (QUE SOLO LO ERA PARA EL AMBITO FEDERAL) pero únicamente cuando éste tribunal les encargaba el estudio y la decisión de un determinado conflicto; por lo que dicho organismo era sólo auxiliar de dicho Tribunal y su competencia era delegada por el mismo Tribunal, así mismo en la Jurisdicción Federal, estaba constituida por TRES Organismos :

a).- EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ; Que se integra por; UN Presidente, que es a la vez el Magistrado de la Segunda Corte, De DOS a CUATRO Jueces, designados por el Poder Ejecutivo de la Nación.

(2).- Armando Porras López, Derecho Procesal del Trabajo, cita en Pág. 99.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Su jurisdicción correspondía a los conflictos que comprendían dos o más Estados y sus resoluciones que dictaba este Tribunal, no admitían ningún recurso ulterior, esto quiere decir, que inmediatamente que se resolvía un Conflicto, éste quedaba FIRME.

b).- COMISIONES DE CONCILIACION ; Estos eran Organismos llamados " PARITARIOS ", nombre que recibe por estar constituidos por OBREROS Y PATRONES, presididos por un Conciliador, quien se encargaba de Conciliar a las partes en el Conflicto, en caso de que llegaran a un arreglo o convenio, y por el otro lado era quien precisaba los Puntos que existían en el Litigio para el caso de que no llegasen a un arreglo conciliador y se fuera el asunto hasta sus últimas consecuencias.(3)

1.3.- ALEMANIA :

La unificación de Alemania se debió a su situación Económica y Política de aquellos tiempos, ya que por un Lado se estableció EL LIBRE COMERCIO entre los Estados y la UNION

(3).- Armando Porras López, Derecho Procesal del Trabajo
Cita en Pág.98.

- Francisco Ross Gamez, Derecho Procesal del Trabajo,
Cardenas, Cita en Pág. 85.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

ADUANERA, donde sus principales exponentes a este movimiento lo fue; el Rey Guillermo I, El Canciller Principe de BISMARK, y el Gral.VON MOLTKE, Jefe de Estado Mayor Prusiano, y por el otro lado tenemos que la Legislación Laboral ha sido una de las mejores, debido a la Dirección Política-Social del Canciller de Hierro BISMARK, ya que para la solución de conflictos de naturaleza Jurídica, se crearon ORGANISMOS DE JURISDICCION LABORAL y para la resolución y conocimiento de los Conflictos de Naturaleza Económica, se crearon LOS COMITES DE CONCILIACION, como es de observarse en ALEMANIA es precisamente donde se establecen por primera vez la clara diferencia de los CONFLICTOS LABORALES, en cuanto a su NATURALEZA JURIDICA O ECONOMICA y es precisamente basados en esta división, como se establece la Jurisdicción de Trabajo, por lo que WEIMAR, recogiendo todo lo positivo de todas las Legislaciones, es como perfecciona la JURISDICCION LABORAL que imperaba y sigue imperando hasta entonces.(4)

Ya que a la derrota del Ejercito Alemán, se establece en una República, cuya inquietud es la de dictar una nueva Cons-

(4).- Francisco Ross Gamez, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Cardenas, Cita en la Pág. 85

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

titución que reflejara las tendencias Social-Democráticas, así mismo es promulgada el día 11 de Agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de WEIMAR, y que sin duda quedan plasmados en esta Constitución los acuerdos logrados en el TRATADO DE VERSALLES, de fecha 28 de Junio de 1919.(5)

1.4.- FRANCIA :

Es aquí donde encontramos el escenario de lo que fue la Epoca Contemporánea, ya que es en FRANCIA donde se inaugura con la REVOLUCION FRANCESA, que contribuye y se Inicia con el derrocamiento del REGIMEN ABSOLUTISTA en toda EUROPA y que a su vez estructura nuevas Formulas Politicas y Sociales, lo cual sucede entre los años de 1760 y 1789.

Es de gran importancia entrar al análisis de las Sociedades Francesas, Sociedades que estaban formadas y estructuradas Feudalmente por TRES CLASES :

I).- LOS NOBLES : Que estaba compuesto por los Propietarios de las Tierras, pero que no las trabajaban ni se ocupaban de ellas, en su mayoría las abandonaron para vivir en la CORTE DEL PALACIO REAL DE VERSALLES, y sólo se ocupaban de cobrar el Arrendamiento, ya que ellos administraban los más altos cargos Públicos, pero después se vieron diezmados por los MONARCAS

(5).- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa. s.a. Cita en pág. 199

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

FRANCESES, ya que estos los sustituyeron por los más prestigiados Burgueses.

II).- EL CLERO : a su vez se encontraba dividido en dos clases, que era el ALTO Y BAJO CLERO, el Primero de los mencionados lo componían Sacerdotes que desempeñaban los más altos cargos Eclesiásticos, administraban grandes extensiones de propiedades y que se sentían unidos a los miembros de la Nobleza, y el Segundo de los Mencionados (BAJO CLERO); lo componían hombres de Origen humilde y con una vida llena de Miserias y Privaciones.

III).- EL ESTADO LLANO : Que estaba formado por Burgueses, Obreros y Campesinos; LA BURGUESIA, estaba integrada por grupos de Intelectuales, Profesionistas, Magistrados, Banqueros, Comerciantes y Periodistas, y que eran los más descontentos por la Desigualdad Social que imperaba en ese entonces. LOS OBREROS; que fueron una de las consecuencias más importantes que dieron origen a los cambios en todo el campo Laboral, ya que la Invención e Instalación de Maquinaria para la Fabricación de Productos, lo era a una necesidad de gran escala, por lo que trajo graves consecuencias para los pequeños talleres artesanales, y sobre todo un excesivo atropello a los DERECHOS

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

HUMANOS, como son a la INTEGRIDAD FISICA del ser Humano. Logicamente derivados de una gran necesidad por adquirir MANO DE OBRA BARATA y que consistia en una prolongación exagerada de las Jornadas de Trabajo, sin consentir si la Mano de Obra provenia de Niños, Mujeres o Viejos y que las condiciones en que se prestaba el Trabajo, era totalmente contrarias a la SALUD E HIGIENE de los trabajadores, además su situación Económica era desastrosa, ya que su trabajo de jornada excesivo era pagado por un Salario muy bajo, que después de ser pagado en moneda fraccionada, fue sustituida por vales o fichas, lo que origino que el trabajador comprara sólo en lugares determinados y adquiriera productos más caros, sin tener la oportunidad de conseguirlos en algún otro lado a precios más bajos y mejor calidad.(6)

Por lo anterior considero que atravez de la Historia, el Derecho del Trabajo, viene a ser uno de los efectos más dramáticos de la lucha de clases, y hago hincapié a la Observación de KARL MARX, en que los hombres han luchado por apropiarse de la tierra y los bienes y a su vez Organizar un Sistema defensivo , dejando a otros sin tierra y sin bienes,

(6).- J.M. Siso Martínez y Humberto Bartoli, M. Historia Universal, Edit. Trillas, Tercera Edic., Págs.272, 273.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

propiciando así la Lucha de Clases; Unos como dueños del Capital o lo Material (Tierra, Maquinaria, Dinero y Fabricas) y otros sólo tienen o cuentan con su esfuerzo o trabajo (Mano de Obra), que es inducida a crear, transformar y Producir y que además lo que quieren y buscan es que sea lo mejor remunerado y en igualdad a lo que producen, buscando así su bienestar de él mismo, su familia y de la Sociedad en la que viven. (7)

En los primeros 50 años del siglo XIX, los vienen a integrar el movimiento Obrero y el Derecho del Trabajo, Primero porque corresponde a la Lucha de Clases, y en Segundo porque se Luchaba por sus ideas de Libertad Sindical, La Huelga, La Negociación y la Contratación Colectiva, que son sus finalidades inmediatas, condiciones para que pudiera nacer EL DERECHO SUSTANTIVO, en una Sociedad en la que el Estado era Importante por la Fuerza y Poder de la Burguesia, atravez de su formula " LAISSER FAIRE, LAISSER PASSER " , lucha que tuvo su origen en Inglaterra y lugar mismo donde se Conquistaron las LIBERTADES COLECTIVAS.

(7) Mario de la Cueva , El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Edit, Porrúa, s.a., Tomo I, Pág.12.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Así en el año de 1824, Francis Place, Logro que el Parlamento Aprobara una Ley que derogaba las Prohibiciones de las Leyes de 1799 y 1800, poco después la Clase Trabajadora propone al Parlamento por conducto de una CARTA-PETICION, la petición de una Estructura Democrática que permitiría al Trabajador hablar en aquella tribuna, inspirandose desde luego en el pensamiento del gran Filósofo y Economista ROBERTO OWEN, y viendo que no eran atendidas sus peticiones, iniciaron una marcha hacia Londres, que fue disuelta cruelmente por la Policía y el Ejército. Sin embargo la nueva Ley de 1824, creaba una curiosa paradoja, donde el Estado sólo estaba como un verdadero espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que le fue impuesta por la burguesía, como opción primordial de seguir ejecutando libremente la explotación del proletariado, pero por el otro lado, en caso de que la clase Obrera o Trabajadora conquistara las Libertades colectivas, entonces serían los Trabajadores quienes exigirían del Estado que siguiera o continuara con su papel de mero espectador y se concretara a contemplar la Organización de los Trabajadores con el único fin de conseguir sus condiciones de trabajo, condiciones que el Estado no podían ni siquiera imponer.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

En febrero de 1848, se publica en Londres, el Manifiesto Comunista, documento que despertara a la clase Trabajadora de un Letargo sueño, ya que éste documento era claro y sencillo, por lo que estuvo al alcance de las grandes masas trabajadoras, que se compone de numerosos principios e ideas, que propician la conciencia del trabajador a una lucha por su bienestar y a adquirir los derechos que le fueron por un tiempo escondidos o guardados para su explotación a costa de todo tipo de injusticias que se cometían por parte de la Clase Burguesa.

En este mismo mes estalla la REVOLUCION, siendo escenario la Ciudad de Paris, de la que fue genio y espíritu el gran poeta ALPHONSE DE LAMARTINE, excelso de la tierra de JUANA DE ARCO. En un banquete que se organiza en este mismo mes, la palabra del poeta inclina la balanza en favor de la caída del Rey LUIS FELIPE y abdicada en favor de su hijo, así mismo en otro de sus discursos celebres, decide a los diputados por un Sistema Republicano, por lo que aunado a esto, impera la influencia Socialista Utópica y sobre todo la Convicción del Manifiesto Comunista, que lleva al movimiento Obrero a proponer un Conjunto

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

de Principios en los que Plasmó en todo su esplendor, la Idea del DERECHO DEL TRABAJO; por lo que diremos que si el Liberalismo Económico facilitó la explotación del proletariado, el Derecho del Trabajo sería la barrera por el proletariado para regular dicha explotación con todos sus abusos e injusticias hacia ellos, por lo que el Gobierno Provisional de esta Ciudad de París, crea la comisión de Luxemburgo para que preparara una Legislación del Trabajo, pero desgraciadamente se imponen acontecimientos inesperados, como lo fue el Imperio de NAPOLEON III, partidario de la burguesía y por lo mismo otorga un triunfo más al SISTEMA CAPITALISTA.

Pero no lo fue sino hasta el año de 1872, cuando una Ley del Parlamento Inglés, generaliza las Libertades sin temor a que la Clase Trabajadora fuera a ser perseguida y sin que el Estado interviniera en su formación, pero las reformas Penales y la consecuente Libertad de Sindicalismo, no trajo consigo el reconocimiento Legal como Persona Jurídica; ya que estas eran ASOCIACIONES DE HECHOS, PERO NO DE DERECHO, en virtud de que los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar Colectivamente las condiciones de Trabajo y por el otro, los

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Trabajadores podían suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la Empresa, por que de lo contrario la Ley (Código Francés de 1810. delito de Coalición), y la fuerza Publica auxiliaban al Patrón a fin de que el Patrón pudiera contratar nuevos elementos y seguir Trabajando. Lo que quería decir que si la HUELGA dejaba de constituir un delito, por el otro era un delito Civil, cuya sanción consistía en facultar al Empresario (PATRON) de rescindirle el Contrato de Arrendamiento de Servicios, en vista del Incumplimiento de las Obligaciones del Trabajador (Arrendador).

En 1884. Una Ley del Parlamento Ingles reconoció a las Asociaciones Sindicales la Personalidad Juridica; y en 1898. se expidió la Ley de Accidentes de Trabajo, la que dio origen a la TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL. (8)

Del 14 al 21 de Julio de 1889, se Instala el Primer Congreso de la Nueva Internacional, asistiendo delegaciones de dieciséis países, siendo muy numerosa la de Alemania, Bélgica e Inglaterra, congregandose las figuras más importantes del Movimiento Obrero y del Socialismo, como fueron ; Bebel,

(8).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Trabajo, Edit. Porrúa, s.a., Tomo I, págs. 15,16,17,18.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Liebknecht, Clara Zetkin, Bermstein, De Faepe, Vanderveide, Pablo Iglesias, Plejanov, Leonor Marx, Lafarque, entre otros, así mismo en éste Congreso se tratarían sólo los Problemas más concretos del Trabajador (PROLETARIO), poniendo mucho más énfasis que a todos los demás problemas de carácter Político que existían en ese momento y tal proyecto consistía en :

A).- Crear una Legislación Internacional del Trabajo; en el que se reglamentara la Jornada de Trabajo, tanto Nocturno como Diurno, así como los días de descanso para los Adultos, Mujeres y Niños.

B).- Vigilar a los Talleres de la Grande y Pequeña Industria, así como las Industria Domestica.

C).- Crear Medios y Vias para Obtener estas reivindicaciones.

D).- Abolición de los Ejércitos permanentes y de todo aquel armamento que tuviera el Pueblo.

De acuerdo a los Cuatro puntos anteriormente descritos, el Congreso Ingles decide :

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

1).- Limita la Jornada de Trabajo a un máximo de 8:00 (Ocho) Horas diarias para los trabajadores adultos.

2).- Prohíbe el trabajo a los niños menores de 14 años, y de los 14 a los 16 años reduce la jornada de trabajo a 6 (años) para ambos sexos.

3).- Suprime las horas de trabajo para el turno nocturno, salvo en aquellos casos en los que existían Industrias que por su naturaleza tenían que funcionar en forma ininterrumpida.

4).-Prohíbe el Trabajo a todas las mujeres de todas las ramas de la industria que afectaran primordialmente su organismo en relación al trabajo que realizaran.

5).- Suprimía la jornada de trabajo Nocturno para mujeres y hombres menores de 18 años.

6).- Declaraba el reposo ininterrumpido de 36:00 horas por lo menos en cada semana y para todos los trabajadores.

7).- Prohibía a ciertos géneros de la Industria y de ciertos modos de fabricación, que eran perjudiciales para la salud de los trabajadores.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

8).- Suprimia el regateo a los salarios de los trabajadores, así como el pago en especie, de todas aquellas cooperativas patronales, y de todas las Oficinas de colocación.

9).- Autorizaba la vigilancia en todos los talleres y establecimientos Industriales y domésticos, por inspectores retribuidos y elegidos por el Estado, o al menos la mitad de ellos lo eran por los Obreros.

El congreso declaraba que todas estas medidas de higiene Social deberían de ser Leyes y Tratados Internacionales, invitando a los Trabajadores de todos los países a imponerlos a sus gobiernos, por otra parte declaraba que es un deber de los Obreros admitir a las Obreras en sus filas en igualdad de circunstancias y condiciones, haciendo prevalecer un principio General " A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL " , y sin distinción de Nacionalidad, por otro lado el Congreso consideraba como esencial la ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES Y EN CONSECUENCIA LA LIBERTAD ABSOLUTA DE LA ASOCIACION Y LA COALICION.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Todo parecia que con las declaraciones del Congreso Ingles iban a desaparecer aquellas inquietudes de la Clase Obrera y dar lugar a todas aquellas aspiraciones Sociales, dando al parecer un clima de Esperanza, Libertad y Justicia a todos los proletariados Europeos, pero no lo fue así, ya que en el Mes de Agosto de 1914, se enfrentaban dos sistemas Imperialistas; como los fue la TRIPLE ALIANZA compuesta por Alemania, Austria Hungría, e Italia, y por el otro lado la TRIPLE ENTENTE compuesta por los países de Inglaterra, Francia y Rusia. Dicho enfrentamiento era derivado de viejos rencores, odios y ambiciones que sin embargo no era posible llevarla a cabo por Causas Económicas, pues se esperaba un Acontecimiento político que les diera el pretexto necesario para este enfrentamiento, por lo que no se hizo esperar, ya que se presenta un Atentado en Sarajevo, en el que el Principe SERVIO GRAVILO, asesina al Archiduque heredero de Austria-Hungría, FRANCISCO FERNANDO y a su Esposa, Acción que suspende todos los hechos Sociales que se habían dado y desvia toda la atención del Obrero a participar en una PRIMERA GUERRA MUNDIAL, pero que a pesar de todo, y posteriormente estos ideales Sociales no pierden su vigencia y se plasman de nueva cuenta en el

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

TRATADO DE VERSALLES, realizado el 28 de Junio de 1919, y que por primera vez se le atribuye una importancia Internacional a estos problemas Sociales y se intenta darles un remedio definitivo, por lo que se crea una Organización denominada (O.I.T.), ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, cuya organización tendría a su cargo la creación de normas Internacionales, reguladoras de los Derechos del Trabajo.

Entre los Principios Fundamentales que reconoce esta Organización (O.I.T.), se encuentran las siguientes:

1.- EL TRABAJO NO DEBE SER CONSIDERADO COMO UNA MERCADERIA O UN ARTICULO DE COMERCIO.

2.- RECONOCE EL DERECHO DE ASOCIACION, TANTO PARA EL TRABAJADOR COMO PARA EL PATRON, SIEMPRE Y CUANDO ESTOS NO SEAN CONTRARIOS A LAS LEYES.

3.- EL PAGO A LOS TRABAJADORES DEBE SER UN SALARIO QUE LES ASEGURE UNA VIDA CONVENIENTE. TAL Y COMO SE DESPRENDA DE SU EPOCA Y SU PAIS.

4.- SE ADOPTARA UNA JORNADA DE TRABAJO DE 8:00 HORAS DIARIAS O DE 48:00 HORAS A LA SEMANA, COMO UN FIN DE OBTENER EN TODAS PARTES DONDE NO HAYA SIDO AUN LOGRADO.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

5.- SE ADOPTA UN DESCANSO HEBDOMADARIO DE 24:00 HORAS COMO MINIMO, SIEMPRE Y CUANDO ELLO SEA POSIBLE, DONDE SE COMPRENDERA EL DOMINGO.

6.- SE SUPRIMIA EL TRABAJO DE LOS NINOS Y SE OBLIGABA A ESTABLECER LIMITACIONES EN EL TRABAJO DE LOS JOVENES DE AMBOS SEXOS, NECESARIAS PARA PERMITIRLES CONTINUAR CON SU EDUCACION Y ASEGURARLES UN DESARROLLO FISICO.

7.- SE PROPONIA EL PRINCIPIO DE SALARIO IGUAL, SIN DISTINCION DE SEXO, PARA UN TRABAJO DE VALOR IGUAL.

8.- LAS REGLAS DICTADAS EN CADA PAIS, RESPECTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE DEBERAN ASEGURAR UN TRATAMIENTO EQUITATIVO A TODOS LOS TRABAJADORES QUE LEGALMENTE RESIDAN EN EL PAIS.

9.- CADA ESTADO DEBE ORGANIZAR UN SERVICIO DE INSPECCION, QUE COMPRENDERA A LAS MUJERES. A FIN DE ASEGURAR LA APLICACION DE LAS LEYES Y DE LOS REGLAMENTOS PARA LA PROTECCION DEL TRABAJADOR.

Posteriormente el 3 de Septiembre de 1939 ocurre otra desastrosa e irremediable SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, ya que ante la derrota de la anterior guerra, los totalitaristas se adhieren formando un nuevo EJE BERLIN- ROMA- TOKIO, que en contra del otro

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

EJE INGLATERRA- BELGICA- HOLANDA Y FRANCIA, y aunados a este eje se adhiere el Poderio de los Estados Unidos Americanos, en el que se inicia una de las más espantosas guerras para la humanidad, ya que en dicha guerra se permiten todos los armamentos bélicos más avanzados de la Tecnología y la ciencia, pero nosotros sólo nos concretaremos a lo que sucedió con aquellos avances Sociales, que ya se habían adquirido por la Clase Obrera.

Por lo que se refiere a la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, su legislación nacida por el Tratado de Versailles, el cual no es ajeno a los convenios Internacionales y que coinciden al final de la SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, como lo fueron los siguientes Convenios :

A).- Ya vencida Alemania e Italia, crean en 1945, con la Carta de San Francisco, una Liga de Naciones con el unico propósito de que prevalezca la PAZ en todo el mundo, a la cual denominaron con el nombre de ORGANIZACION DE NACIONES UNIDAS (O.N.U.).

B).- El 10 de Diciembre de 1948, en la Ciudad de París se crea LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

C).- Entre Marzo y Mayo de 1948, en Bogotá Colombia, se lleva a cabo la IX Conferencia Internacional Americana, con el

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Objeto de Aprobar la Carta Constitutiva de la ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS. (9)

1.5.- MEXICO :

Recordemos un poco que nuestro apreciable y querido pais en los tiempos de la Conquista, el cual quedo bajo el mando absoluto y dependiente de la Corona Española, dándole el carácter de UNA COLONIA más de la Madre ESPANA, pero que como tal no lo era, sino más bien era un Reino administrado por un supremo Rey y bajo la representación de un Virrey, asistido por Organos Locales con cierto grado de Autonomia Vigilada, pero cabe aclarar que así como el Rey tenia su CONSEJO DE CASTILLA para los asuntos en España, también lo existió en su colonia " LA NUEVA ESPANA ", con el nombre de CONSEJO DE INDIAS, para las cuestiones que tenían que resolverse con los Indios, pero que como tal, adolecia de Tres circunstancias que eran :

A).- La sede de los SUPREMOS PODERES (Corona, Consejo de Indias y la Casa de Contratación), se encontraban en España.

B).- Los intereses Económicos de la Nueva España, quedaban supeditados a los de España.

(9).- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, s.a., Págs. 175, 176, 177, 192, y 195.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

C).- Para las altas funciones en las Indias (NUEVA ESPANA). eran preferidos los Peninsulares (GACHUPINES). y no los Criollos (PERSONAS DE ORIGEN ESPANOL, RADICADOS EN LA NUEVA ESPANA Y QUE CONTRAIAN NUPIAS CON INDIA O INDIO).

Sin embargo esta Legislación de Indias, disponia ya algunas de las reglamentaciones en materia del Derecho del Trabajo, tales como :

A).- La Jornada de Trabajo a 8:00 Hrs., y que deberian de repartirse convenientemente. Expresadamente en la Ley VI, Titulo VI, Libro III. de la Recopilación de Indias.

B).- El derecho a los Descansos Semanales, donde se Ordenaba que tanto Indios, Negros y Mulatos no trabajarán los dias domingos y dias de guardar.

C).- El pago al Séptimo dia, Ordenada por la Real Cédula del año de 1606. donde indicaba, " que se les diera a los Indios y que se les pague por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, en dinero y no en especie, y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, donde no se les descontara tal dia, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna via ".

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

D).- La protección al Salario de los Trabajadores, y en que este pago se hiciera en presencia de persona que lo calificará, con el objeto de evitar engaños y fraudes.

E).- La tendencia a fijar el Salario; donde se ordenaba pagarse un Real de Plata por día, y un Real de Plata por cada seis Leguas de ida u vuelta a sus casas para los Indios ocupados en los ingenios. más tarde se pagaría como salario mínimo un Real y medio de Plata por día o un Real de Plata y comida suficiente.

F).- La protección a la mujer encinta y donde se establecía la edad necesaria para ser admitido en el trabajo.

G).- La protección contra las labores Insalubres y peligrosas, donde se establecía lo mínimo que podían cargar los Indios y que era dos arrobas, considerandose la calidad del camino.

H).- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que llegue a tener el Indio en los jornales de la Hacienda. (10)

Cabe aclarar que la última de las Circunstancias anteriormente descritas, fue uno de los factores que dio origen a

(10).- Nestor de Buen I., Derecho del Trabajo, Tomo I
Edit. Porrúa, S.A., Págs. 266, 267 y 268.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

nuestra Independencia. Por lo que posteriormente y a la muerte de Hidalgo y Allende, la lucha fue continuada por los Insurgentes entre los que figura María Morelos y Pavón, animado por sus ideales provenientes del LIC. Ignacio López Rayón e influyendo notablemente que hacia el año de 1813, año en que Convoca al primer Congreso denominada de Anáhuac, en Chilpancingo, lugar donde debía preparar una Constitución que diera todas las Garantías Legales a los Derechos del México Independiente y que es publicada el 14 de Septiembre de 1813, con el nombre de SENTIMIENTOS DE LA NACION, que contiene 22 artículos y más tarde se le añade uno más (artículo 23), publicado el 21 de Noviembre de 1813, en cuyo documento ya se hablaba de la " EXCLUSIVA CONCESION DE EMPLEOS (Públicos), A FAVOR DE LOS AMERICANOS " y una de las más importantes, " LA ABOLICION DE LA ESCLAVITUD ", ya que como consecuencia se generaría la Libertad de todas las aspiraciones tan esperada por todos aquellos que estaban bajo el yugo de la esclavitud, así como el " AUMENTO AL JORNAL QUE REALIZABA EL POBRE ", como puede apreciarse en dicho documento ya se incluían alguno de los Derechos al Trabajo, aunque no del todo, según lo que aspiraba y requería el Trabajador del México

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Independiente, más sin embargo ya se estaban construyendo los cimientos de un Derecho del Trabajo. (11)

Todas aquellas aspiraciones que se tenían y que ya se encontraban plasmadas en algunos de las Reglamentaciones hasta entonces conocidas como lo eran: Ordenes Expedidas por el Consejo de Indias hacia la Nueva España, y más tarde con los Sentimientos de La Nación, no lo eran del todo aplicadas en la práctica, ya que todavía existían violaciones de todo tipo en cualquier campo del Derecho a que tuviera el Indio, ya lo describiría así el BARON DE HUMBOLDT, dentro de una imagen patética " HOMBRES LIBRES, INDIOS Y HOMBRES DE COLOR, ESTAN CONFUNDIDOS COMO GALEOTES QUE LA JUSTICIA DISTRIBUYE EN LAS FABRICAS PARA HACERLES TRABAJAR A JORNAL. UNOS Y OTROS ESTAN MEDIOS DESNUDOS, CUBIERTOS POR ANDRAJOS, FLACOS Y DESFIGURADOS, CADA TALLER MAS BIEN PARECE UNA OSCURA CARCEL; LAS PUERTAS, QUE SON DOBLES, ESTAN CONSTANTEMENTE CERRADAS Y NO SE PERMITE SALIR A LOS TRABAJADORES A SUS CASAS: LOS QUE SON CASADOS SOLO PUEDEN SALIR LOS DOMINGOS A VER A SU FAMILIA, TODOS SON CASTIGADOS POR LA MENOR FALTA CONTRA EL ORDEN ESTABLECIDO EN LA MANUFACTURA.

Posteriormente y en forma cronológica mencionaremos que tanto en EL PLAN DE IGUALA, con fechas 24 de Febrero de 1821,

(11).- Guillermo f. Margadant S., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Edit. Esfinge, S.A. de C.V., Octava Edit. Págs. 38, 39 y 115.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

dato por Agustín de Iturbide: El REGLAMENTO PROVISIONAL POLITICO DEL IMPERIO MEXICANO, con fecha 18 de Diciembre de 1822; CONSTITUCION, de fecha 4 de Octubre de 1824; CONSTITUCION CENTRALISTA, de fecha 29 de Diciembre de 1836 y hasta el año de 1856, no se mencionaba en absoluto nada de algunas disposiciones que pudieran constituir algún antecedente al Derecho del Trabajo, y al parecer la condición del peonaje mexicano no mejoró con la Independencia de México, ya que al parecer todos se encontraban demasiados ocupados en la Política del Gobierno, que sucesivamente detentaban el Poder, dejando así a un lado los aspectos Sociales, y Comerciales.

CONSTITUCION DE 1857, en realidad tampoco en esta Constitución se Introdujeron Disposiciones de carácter Laboral, más sin embargo quiero hacer destacar o resaltar que al menos, ya en nuestro Congreso algunos de los Diputados iniciaban con sus manifestaciones, la Necesidad de un Reglamento a los Derechos del Trabajo, por lo que invocare las palabras del " NIGROMANTE ", Diputado por Jalisco IGNACIO RAMIREZ, y que a su voz decía:

" EL MAS GRAVE DE LOS CARGO QUE HAGO A LA COMISION ES DE HABER CONSERVADO LA SERVIDUMBRE DE LOS JORNALEROS. EL JORNALERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

ES UN HOMBRE QUE HA FUERZA DE PENOSOS Y CONTINUOS TRABAJOS ARRANCA DE LA TIERRA. YA LA ESPIGA QUE ALIMENTA. YA LA SEDA Y EL ORO QUE ENGALANA A LOS PUEBLOS. EN SU MANO CREADORA EL RUDO INSTRUMENTO SE CONVIERTE EN MAQUINA Y LA INFORME PIEDRA EN MAGNIFICOS PALACIOS. LAS INVENCIONES PRODIGIOSAS DE LA INDUSTRIA SE DEBEN A UN REDUCIDO NUMERO DE SABIOS Y A MILLONES DE JORNALEROS; DONDE QUIERA QUE EXISTA UN VALOR. ALLI SE ENCUENTRA LA EFIGIE SOBERA DEL TRABAJO. "

Por otro lado y bajo el sistema del entonces Presidente de la República Mexicana, DON PORFIRIO DIAZ, y que por medio de las armas hace quebrantar como lo fueron las Huelgas de Cananea y de Río Blanco; La primera de estas Huelgas (Cananea, 31 de Mayo de 1906), aparente ser de carácter Laboral, pero no es así ya que en el fondo era de carácter político, manifestando un descontento con el entonces Presidente de la República " DON PORFIRIO DIAZ ", por la influencia de los Hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quien tratando de hacerle ver los problemas que existían en ese entonces, tanto de desigualdad que existían entre los trabajadores Mexicanos con los Extranjeros, la mayor

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

adquisición de empleos para los mexicanos, que para los extranjeros, y que como máximo se trabajara la jornada de Ocho horas.

El 10. de Julio de 1906, en la Ciudad de San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Sr. RICARDO FLORES MAGON, quien se encuentra al frente, como Presidente del PARTIDO LIBERAL MEXICANO, lanza su programa y del que se afirma que constituye las bases ideológicas de la revolución Mexicana y del cual se cree que fundamenta las bases del actual artículo 123 Constitucional, y que se desarrolla en los siguientes términos:

" CAPITAL Y TRABAJO "

20.-

21.- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo de \$ 1.00, para todo el país, en donde el promedio sea Menor a esta cantidad, y mas de \$ 1.00 para aquellas regiones en que la vida sea mas cara y en donde este salario no baste para salvar de la miseria al trabajador.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

22.- Reglamentación del servicio domestico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar Indemnizaciones por accidentes de trabajo.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligara los arrendadores de campos y casas, que Indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades, por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivó; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue a que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado, suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados o trabajadores, sino una minoria de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

De acuerdo a lo anterior el Programa del Partido Liberal constituye sin duda el documento de mayor Importancia del Proceso Pre-revolucionario, y que de alguna forma comienza a crear las bases fundamentales de todas aquellas inquietudes que la propia Sociedad ya estaba resintiendo la opresión, la exagerada explotación del Trabajador, la miseria y la Injusticia que se vivía; pero que sin embargo con el asesinato de Francisco I. Madero y de Pino Suárez, se vino ha bajo la idea de Plantear e incorporar estas Reformas Sociales a la Entonces Constitución, sino por el contrario se convertía en un retroceso a las etapas mas crueles del antiguo régimen y que paradójicamente se llevaba a cabo bajo el usurpador Victoriano Huerta, y que es más tarde con el entonces Presidente VENUSTIANO CARRANZA, quien le diera un Carácter Constitucional a dichos Programas, incorporandolos a la Constitución Política Mexicana, por conducto del Artículo 123, y aprobado el 23 de Febrero de 1917, en el cual se consagraba el Derecho a la Huelga.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Así mismo VENUSTIANO CARRANZA, por medio de su PLAN DE GUADALUPE, invita a todas las Entidades Federativas a luchar por sus Derechos y a que estos sean restablecidos por mandato de la Actual y Vigente Constitución Política de México de 1917. (12)

En este mismo año de 1917, por medio de un Decreto del entonces Presidente de la República, VENUSTIANO CARRANZA señala la forma de Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que debían adoptar en los casos de Paros Empresariales; y hasta el año de 1926, se publica el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ya decretadas las anteriores Juntas de Conciliación y ya que existían numerosos conflictos de trabajo que afectaban directamente a la economía del país y otros que por lo tanto no podían ser resueltos por las JUNTAS LOCALES DE LOS ESTADOS, ya que de hacerlo así, trascendía los límites de su jurisdicción y afectaba a las JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y A LAS DE CONCILICION Y ARBITRAJE; según se tratara del tipo de conflicto y ya que existiendo conflictos ferrocarrileros, de la Industria

(12).- Nestor de Buen I., Derecho del Trabajo, Tomo I Edit., Porrúa, S.A., 3o Edit. Págs. 269, 293, 294, 297, 299, 312 y 314.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

Minera, Textil y petroleo, estos deberian ser resueltos por las JUNTAS FEDERALES, por lo que al principio el Encargado de solucionarlos fue el DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE LA INDUSTRIA; así el 27 de Septiembre de 1927, el Ejecutivo decreta la Creación de las JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILICION Y ARBITRAJE, donde declaraba su COMPETENCIA y Expide el REGLAMENTO al que debian de SUJETAR SU ORGANIZACION Y SU FUNCIONAMIENTO.

Pero cabe aclarar que hasta aqui, todas las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se daban a conocer por medio de Circulares y Decretos, ya que aún no existia una Ley reglamentaria del articulo 123, y cabe hacer notar que hasta el 18 de Agosto de 1931, cuando la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redacto un NUEVO PROYECTO en la que tuvo su intervencion el LIC. EDUARDO SUAREZ, y al que se le dio un Carácter de LEY. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, que desde 1931 a 1973, se le han hecho algunas reformas que estén de acuerdo a las necesidades de la sociedad, teniendo como consecuencia que esta Ley se actualice a la Realidad y a un momento, en el que otorgue las garantias necesarias al trabajador (ya sea Hombre o Mujer).

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

para que éste cumpla con el fin Social (bienestar Comun) y pueda realizarse en toda la plenitud de su vida y para con los demás de la Sociedad en la que vive.(13)

(13).- Mario del Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, s.a. Págs. 52, 53 y 61.

C A P I T U L O S E G U N D O

A V I S O R E S C I S O R I O

AVISO RESCISORIO

2.0.- GENERALIDADES DEL AVISO RESCISORIO:

En este Capítulo veremos una de las formalidades de muy reciente innovación, ya que no existía en la Ley de 1931, y que por lo mismo muy pocos conocen sus alcances, incluso la misma Ley no precisa sus consecuencias, y para muchos de los Empresarios o Litigantes es sólo eso, "UNA FORMALIDAD", y que lejos de asesorar y buscar la protección Legal ya sea del Patrón o el Trabajador; sólo consiguen que esta formalidad (Aviso Rescisorio), no cumpla con los requisitos Legales y del cual muchas de las veces, ni siquiera se da cuenta el Trabajador de dicho Aviso Rescisorio o jamás se le hace llegar al Trabajador, ya que es un deber que el Personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación, Deberán en forma Obligatoria hacer la Notificación del Aviso Rescisorio al trabajador, lo que nunca se hace, ya que la costumbre que se ha adquirido, es que, se basta que se haga llegar a las Juntas para que esto se suponga que el Trabajador ya Conoció de Dicho AVISO RESCISORIO, lo que es un grave error que el Litigante o el Empresario piense en esta Forma, por que lo cierto es que si ellos no lo solicitan a la Junta que se trate, por medio del escrito que prevee la Propia Ley Federal del Trabajo, en sus párrafos antepenúltimo, penúltimo y último del artículo 47, en relación con el artículo 991 de dicha Ley en comento, que a la letra dice :

AVISO RESCISORIO
=====

Artículo 47

El patrón deberá dar al Trabajador Aviso Escrito de la Fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

Artículo 991. En los casos de RESCISION previstos en el párrafo final del artículo 47, el Patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación de 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 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la Notificación.

AVISO RESCISORIO

El actuario levantara acta circunstanciada de la diligencia.

En cuanto a la Falta de Aviso Rescisorio al Trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje de esta Localidad de Celaya, Gto., propuso en SESION DEL PLENO, PARA SU APROBACION Y PUBLICACION DE LOS CRITERIOS QUE ENTRARON EN VIGOR A PARTIR DEL 1o. DE AGOSTO DE 1990. Y QUE ENTRE DICHO ORDEN DEL DIA SE ENCUENTRA EL NUMERO :

14.- FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR.- Cuando no se da Aviso por escrito al trabajador, de las causas que motivaron su despido, bastara para considerarse que el mismo, fue Injustificado, sin admitir prueba en contrario, siempre y cuando se confiese dicho despido.

Quiero hacer hincapié de que Precisamente de este Artículo Proviene el sustento de esta TESIS que se expone y de la cual observamos que en dicho criterio no existen bases suficientes para omitir lo que nos señalan los últimos párrafos del Artículo 47, en relación con el 991 de la Ley Federal del Trabajo, la cual nos indica que deberá hacerse llegar por Escrito y por todos los medios dicho AVISO RESCISORIO al trabajador

AVISO RESCISORIO

DESPEDIDO. y no de que la Junta de Conciliación y Arbitraje los detenga y no los haga llegar a su destino, como sucede en la practica, y de que en un momento dado, si el Trabajador demanda dicho despido, sólo hasta entonces, será cuando se encuentra entablada dicha demanda, tendrá la oportunidad el trabajador de conocer dicho AVISO RESCISORIO, lo cual me parece absurdo, ya que con esto pienso, que se esta dejando en plena indefensión al trabajador y del cual se puede desprender:

PRIMERO.- Por que no precisara con exactitud su demanda, ya que hasta después (EN JUICIO) conocerá de dicho AVISO RESCISORIO.

SEGUNDO.- En la practica los patrones y la Junta jamás dan a conocer dicho Aviso rescisorio, y por consiguiente el Trabajador nunca sabe por que causas fue despedido.

TERCERO.- Se pierde totalmente la ESTABILIDAD Y LA SEGURIDAD SOCIAL, ya que comúnmente y con facilidad se despiden a los trabajadores, sin que se les de a conocer las causas por las que fueron despedidos.

CUARTO.- A la omisión de este Aviso Rescisorio, traerá aparejada una Sanción Económica para el Patrón de acuerdo con el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, el problema no sólo existe en las JUNTAS LOCALES, sino que, lo más grave es que existe también en el

AVISO RESCISORIO
=====

ambito Federal, con nuestras autoridades de mayor Jerarquía, y por lo que veremos que el PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION ha dado tres Interpretaciones del mandamiento, conforme al Párrafo final del artículo 47 y que nos dice:

" EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION. "

1.- EL TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO, estableció jurisprudencia; de acuerdo a la Pág. 11 de su Informe, en la que indica que es UN DEBER del patrón de cumplir la disposición y en caso de no hacerlo, no podrá oponer excepciones para justificar las causas de la RESCISION, ya que en estos casos, de todo lo actuando en el Expediente Laboral de donde deriva el Acto Reclamado, no aparece demostrado en forma alguna que el demandado hubiese dado el AVISO POR ESCRITO a que se refiere el Precepto Legal Invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esta disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la Contestación de la Demanda basada precisamente en el fundamento de que se RESCINDIO el CONTRATO INDIVIDUAL de TRABAJO, por causas imputables al Trabajador, y sin RESPONSABILIDAD por parte del patrón, lo cual, resultaría

AVISO RESCISORIO
=====

inoperante Legalmente por Falta de ese AVISO ESCRITO, pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el Juicio Laboral de acuerdo con el principio que rige en los Juicios de esta Naturaleza.

2.- EL TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DEL TRABAJO; de acuerdo a la Pág. 7 de su Informe (A.D. 536/71), el cual nos expone; Que si bien es verdad que de acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el acto del despido debe comunicarse por escrito al trabajador, haciendo de su conocimiento la fecha de su decisión del patrón y la causa o causas que lo originan, cuando esto no se cumple y el despido se hace verbalmente, el incumplimiento de esta norma no le acarrea ninguna consecuencia al patrón, en cuanto a la validez o licitud de la RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, ni menos aún le impide exponer los hechos y oponer las excepciones pertinentes cuando es llamado a Juicio, ya que no teniendo señalada ninguna SANCION especifica lo que preceptúa el mencionado dispositivo.

AVISO RESCISORIO

En última instancia la omisión del patron solo podrá acarrearle la imposición de una multa con base en el artículo 992 de la propia Ley.

3.- LA CUARTA SALA DE NUESTRA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, SOSTIENE (A.D. 1748/ 73, PAG. 33 de su informe), Que la omisión del AVISO no produce ningún efecto; La falta de cumplimiento que al patrono impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el AVISO DE RESCISION de Contrato de Trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del Trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la materia no castiga con esa sanción al patrono incumplido atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha Ley (quizá la sala pudo referirse al artículo 47, porque el 48 nada tiene que ver con el problema); En segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el Juicio esta obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su Acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas en la AUDIENCIA de DEMANDA Y EXCEPCIONES atento a lo establecido por la Ley Invocada, y en tanto no se

AVISO RESCISORIO
=====

llegue a un arreglo CONCILIATORIO; Y en tercer Lugar, porque la Justificación o Injustificación del despido no dependen del Aviso o Falta del mismo, sino de los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas causales señaladas por el mencionado artículo 47, en virtud de las cuales el patrón puede rescindir el Contrato o la relación de trabajo, sin responsabilidad.

Ya una vez expuesto las EJECUTORIAS anteriormente descritas haremos un Análisis global de las Cuestiones propuestas por el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo :

A).- LA CUARTA SALA, invoca preceptos Legales que no corresponden con el caso que se esta tratando, y además la Ley Federal del Trabajo previene que SON ADMISIBLES TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBAS Y QUE LAS PARTES ESTAN OBLIGADAS A APORTAR TODOS LOS ELEMENTOS PROBATORIOS DE QUE DISPONGAN, Y QUE PUEDAN CONTRIBUIR A LA COMPROBACION DE LOS HECHOS O AL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD.

B).- No se ha pretendido que la Justificación o Injustificación del despido, dependan del AVISO DEL PATRON, pues

AVISO RESCISORIO

lo que se sostiene es, y así lo expone el TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO, su falta incapacita procesalmente al patrón para oponer excepciones Justificativas, esto es, que el AVISO es un requisito para conservar el derecho a oponer excepciones.

C).- La solución del TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO, es equivocada ya que el problema del último párrafo del artículo 47, no radica en la posibilidad de una multa a quien lo incumple, sino que debería de aplicarse para facilitar la defensa de los derechos de los trabajadores.

Así vemos pues que el Artículo 123 en su fracción XXII, de nuestra Constitución Política de los Estados Mexicanos, nos indica que " EL PATRONO QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR CON EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR CON EL CONTRATO MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION.

AVISO RESCISORIO
=====

Precisamente el precepto Legal antes Invocado, hace de nuestro Derecho el más avanzado, ya que ninguna otra Legislación otorgaba al trabajo el derecho de reclamar contra un DESPIDO, ya que en la practica lo que se acostumbra, es que cuando el patrono cree que existe una causa justificada de disolución de la relación de trabajo, despide al trabajador en forma verbal y autoritaria y espera que este, si no esta conforme, acuda a la JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE a demandar su reinstalación, o el pago de una Indemnización. Lo que pienso que esto va en contra de toda lógica, ya que :

A).- Ante todo se arroja sobre el trabajador la iniciativa procesal, lo que quizás no pueda ser grave para los trabajadores que ganan un salario muy alto, pero lo será en su mayoría en los trabajadores de salarios minimos o en donde no haya sindicatos.

B).- Que aún cuando la prescripción se ha modificado a DOS MESES, esta resulta corta y de suma gravedad, ya que la clase trabajadora ni conoce la Ley ni conoce lo que es Prescripción, y porque dificilmente encontrara en las poblaciones pequeñas personas que lo patrocinen.

AVISO RESCISORIO

C).- De acuerdo a la Ley de 1931, el Trabajador actuaba a ciegas y aun en la actualidad sigue actuando de tal manera, ya que el Trabajador en muchas de las ocasiones no conoce la razón de su despido, lo que a su vez origina que no pueda preparar una buena defensa en su demanda.

Los últimos párrafos del artículo 47, en relación con el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, es la primera de las medidas que incluye nuestra Ley nueva y la cual pugna por una ESTABILIDAD Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO, Y QUE A SU VEZ PROPONE IMPONER EL RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA, pues el hombre no es una cosa ni un simple semoviente al que pueda arrojarse del lugar de su trabajo sin antes indicarle las causas o motivos para tal despido; por otro lado partiendo de que sus disposiciones son de ORDEN PUBLICO, por consiguiente cuando la Ley Laboral impone un deber, lo menos que se puede hacer es cumplirlo, y en caso de incumplirlo se estará violando una norma Legal y que sera contraria a la esencia del DERECHO DEL TRABAJO.

La nueva Ley, en el párrafo final del artículo 47 señala que ... Ha sido objeto de múltiples controversias y,

AVISO RESCISORIO
=====

particularmente, respecto de cuales pueden ser las consecuencias de su omisión, ya que sin embargo la Ley no las precisa: Por una parte se ha mantenido que sólo podrá traer consigo CONSECUENCIAS ECONOMICAS, esto es, la imposición de una multa. Hay quienes afirman que ninguna consecuencia produce, debiéndose destacar por último el sabio consejo patronal de BRENA GARDUÑO Y CAVAZOS FLORES quienes, advirtiendo que no existe sanción por la violación de esta norma, mencionan que " LA PRUDENCIA ACONSEJA CUMPLIR CON ESTA MODALIDAD PARA EVITARSE DIFICULTADES POSTERIORES DURANTE EL JUICIO RESPECTIVO ", (Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, t. I, pag. 157) Mario de la Cueva da, en nuestro concepto, el alcance debido al problema planteado, ya que menciona que si el patrono no da el AVISO ESCRITO, no podrá legar en su defensa ninguna causa justificativa de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la Indemnización, de acuerdo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; por el otro lado abordando el problema desde el punto de vista de la técnica jurídica, el OMITIR LA FORMA determina la nulidad del acto y, por lo tanto, excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Y por último, también se produce un

AVISO RESCISORIO
=====

efecto secundario de reclusion en los casos en que solo se mencionan algunas de las causas del despido; ya que si existen otras, no podrán invocarse posteriormente dentro del juicio. (14)

Expondré de nueva cuenta otra de las cuestiones del AVISO ESCRITO DEL DESPIDO; pero ahora de la REPUBLICA DE ARGENTINA, la cual expidió en el año de 1974, una nueva Ley sobre contrato del Trabajo, en cuyo artículo 264 nos dice :

Artículo 264.- EL DESPIDO POR JUSTA CAUSA DISPUESTO POR EL EMPLEADOR DEBERA COMUNICARSE POR ESCRITO AL TRABAJADOR, HACIENDOSE CONSTAR LA FECHA Y LOS HECHOS QUE LO MOTIVAN. NO SE ADMITIRA A LA DEMANDA QUE PROMOVIERE EL TRABAJADOR, LA INVOCACION DE OTROS MOTIVOS DE OPOSICION QUE LOS CONSIGNADOS EN LA COMUNICACION DE OTROS MOTIVOS DE OPOSICION QUE LOS CONSIGNADOS EN LA COMUNICACION A QUE HA HECHO REFERENCIA.

(14).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, s.a., Págs. 652, 653, 654, 655, 656, 657 y 658.

AVISO RESCISORIO

El distinguido maestro JUAN A. ENSINCK, de acuerdo a la disposición que invocamos con anterioridad (LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, Victor P. Zavala, editor, Buenos Aires, 1974, Pag. 742). nos explica y aclara que la OMISION DE DICHAS CIRCUNSTANCIAS no aparejaran la consecuencia de que el acto se tenga por inexistente o no sucedido, ya que por otro lado se prohíbe que a la demanda interpuesta en su momento por el trabajador, se opongan otros motivos de cesantía que los que consten en la comunicación del AVISO POR ESCRITO. Es decir, que si el empleador invoca, para cesantear, ausencias reiteradas y sin motivo al trabajo, no podrá luego, al contestar la demanda, invocar irrespetuosidad del empleado para con sus superiores. Nos sigue afirmando que respecto a lo anterior las SENTENCIAS de los TRIBUNALES ARGENTINOS, es dejar sin efectos los fallos que han excedido los términos en que se trabó la relación procesal al convalidar el DESPIDO por una CAUSA INVOCADA, con evidente VIOLACION al derecho de la DEFENSA del TRABAJADOR (CORTE SUPREMA NACIONAL, REVISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO, 1969, PAG. 169).

Si una causal no fue alegada como motivo de DESPIDO, no

AVISO RESCISORIO

podrá ser invocada posteriormente (SUPERIOR TRIBUNAL DE SANTA FE, SALA DEL TRABAJO, Revista Juris. T. II, pag. 248).

Vemos claramente que de los principios fundamentales del DERECHO DEL TRABAJO Argentino, existe una concepción humana de los problemas del despido laboral y del respeto que se debe a al derecho de las partes para el ejercicios de sus Acciones, y por el otro lado de sus SENTENCIAS se desprende que los TRIBUNALES ARGENTINOS se elevaron a la categoría de creadores de un Principio fundamental, al garantizar, aún en ausencia de una norma Legal, el derecho de defensa de los trabajadores ante los propios Tribunales, y cuando los Empresarios rompen en forma arbitraria con la relación laboral. (15)

Quiero hacer hincapié en los REQUERIMIENTOS LABORALES PARA ESTE AÑO DE 1995, que nos propone el Dr. BALTASAR CAVAZOS FLORES, entre el que se encuentra un breve análisis correspondiente al Ultimo párrafo del artículo 47, cuyo inciso es :

(15).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa. s.a. Págs. 679, 680 y 681.

AVISO RESCISORIO
=====

G).- Resulta absurdo el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que previene que la FALTA DE AVISO POR ESCRITO DE DESPIDO AL TRABAJADOR o cuando este se niegue, a las juntas de Conciliación y Arbitraje traerá por ese sólo hecho como consecuencia que el DESPIDO SEA INJUSTIFICADO.

Sigue manifestando que un trabajador confeso de haber incurrido en un delito mayor tendrá derecho a que se le indemnicen o reinstale si el patrón no le dio oportunamente EL AVISO DE DESPIDO, de donde se concluye que en México los DESPIDOS SON JUSTIFICADOS O INJUSTIFICADOS, no por el daño que causen sino por la simple FALTA DE AVISO DE NOTIFICACION, lo cual va contra toda razón, ética y moral.(16)

2.1.- FORMAS DE RESCISION :

Primeramente expondré lo que piensan los Tratadistas y nos dicen acerca de la Terminología de lo que es la Palabra RESCISION; ya que, el Dr. Néstor de Buen L., nos la da a

(16).- Revista Laboral No.28 01-95, Grupo Gasca Págs. 22 y 23.

AVISO RESCISORIO

entender como " UN ACTO, A VIRTUD DEL CUAL, UNO DE LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL DA POR TERMINADA ESTA, DE MANERA UNILATERAL, INVOCANDO UNA CAUSA GRAVE DE INCUMPLIMIENTO, IMPUTABLE AL OTRO SUJETO ", precisa que la RESCISION sólo opera con respecto a la relación de trabajo Individual, pero no a la relación colectiva, ya que la Ley no lo señala (17).

Para el Maestro Mario de la Cueva, es, " LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, DECRETADA POR UNO DE SUS SUJETOS, CUANDO EL OTRO INCUMPLE GRAVEMENTE SUS OBLIGACIONES ", sigue manifestando que es el resultado de un DERECHO POTESTATIVO, que corresponde a cada uno de los sujetos de dicha relación de trabajo de hacer uso o de abstenerse de Ejercitar tal Derecho, manteniendo así la relación de trabajo (18).

Por otro lado los Autores antes invocados, nos hacen una diferenciación entre lo que es RESCISION y TERMINACION, ya que las dos Instituciones disuelven la relación de Trabajo, pero en el fondo son ajenos los Hechos que pueden ocasionar dicha disolución.

(17).- Nestor de Buen l., Derecho del Trabajo, Tomo I, 3era. Edit., Edit. Porrúa, s.a. Págs. 542.

(18).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit., Porrúa, s.a. Pág. 241.

AVISO RESCISORIO
=====

RESCISION.- Es la disolución de las relaciones de trabajo. decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

TERMINACION.- Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de las interferencias de un Hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación.

El Maestro Mario de la Cueva nos da al parecer la distinción que existe entre una y otra; ya que en la Primera de las mencionadas (RESCISION), radica en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto en la segunda (TERMINACION), es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad del hombre y que se impone a la continuidad de la Relación de Trabajo (19).

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo, supone DOS FORMAS DE RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO y las cuáles se encuentran contenidas en su Artículo 46 de dicho Ordenamiento:

(19).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa s.a., Pág. 242.

AVISO RESCISORIO
=====

Art. 46.- EL TRABAJADOR O EL PATRON PODRAN RESCINDIR EN CUALQUIER TIEMPO LA RELACION DE TRABAJO, POR CAUSAS JUSTIFICADAS, SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.

De este artículo brota el Principio de que cualquiera de los sujetos de la Relación de trabajo pueden decidir la Rescisión, ya que uno u otro puede incurrir en incumplir sus Obligaciones a dicha relación, y por lo mismo la Ley Laboral los menciona en Preceptos Legales separados (Art. 47; Causales de Rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el Patrón, y Art. 51; Causales de rescisión de la relación de Trabajo, sin responsabilidad para el Trabajador).

El Problema de la RESCISION es, sin duda, complejo. Por una parte la misma Terminología ha sido impugnada, probablemente con toda razón y en este caso la que nos hace ALBERTO TRUEVA URBINA, tanto en su tesis como en la Ley Federal del Trabajo, y señala que como es posible e inexplicable que aún subsistan en una Legislación Nueva conceptos Civilistas y con antecedente

AVISO RESCISORIO
=====

Españoles, por lo que manifiesta que será conveniente que en Reformas Posteriores se hable de DESPIDO para aquella Disolución que haga el PATRON y por las Causales Invocadas en el artículo 47, y por el otro, la palabra RETIRO para la Disolución que haga el Trabajador y de acuerdo a las causales que prevee el precepto Legal 51 de la Ley Federal del Trabajo; ya que dicha adecuación deberá actualizarse de acuerdo al artículo 123 Fracción XXII. de NUESTRA CARTA MAGNA.

Al parecer el Problema puede ser más agudo, si se tiene en consideración que la RESCISION DEL PATRON, PRODUCE CONSECUENCIAS DIVERSAS DE LA RESCISION QUE HACE VALER EL TRABAJADOR.

PRIMERO.- La rescisión del Patrón, puede, Eventualmente terminar la relación laboral, si llega a comprobar la Justificación de tal despido, mientras tanto, provoca la suspensión de las Obligaciones a cargo del Trabajador, quedando SUB INDICE la Responsabilidad del patrón, que podrá traducirse en una posible reanudación de la Relación.

AVISO RESCISORIO
=====

SEGUNDO.- La rescisión del Trabajador: cuando el Trabajador toma la iniciativa, éste rompe definitivamente la relación del trabajo y lo único que se discutiría es la responsabilidad de dicha relación y que se encuentran a cargo del Patrón.

Por lo anterior el Dr. NESTOR DE BUEN L., nos propone una clasificación de las características fundamentales de la RESCISION ; y nos indica que esta contiene tres actos y que son:

ACTO UNILATERAL.- La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

ACTO POTESTATIVO.- La posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba hacer uso de esa facultad, el patrón o el trabajador, afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien puede pasar por alto esa situación.

ACTO FORMAL.- La nueva Ley, en su párrafo final del artículo 47, señala que: " EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO

AVISO RESCISORIO
=====

ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION ". En la rescisión por parte del trabajador, no se establece este requisito (20).

2.2.- CAUSALES DE RESCISION :

Como ya quedo explicado anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, Reglamenta dos preceptos en forma separada de las CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISION, ya que el articulo 46 de dicha Ley, nos dice: " EL TRABAJADOR O EL PATRON PODRAN RESCINDIR EN CUALQUIER TIEMPO LA RELACION DE TRABAJO, POR CAUSA JUSTIFICADA, SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.

Así mismo la Ley en comento, nos indica la CAUSALES POR LAS CUALES PUEDEN RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO, tanto el Patrón como el Trabajador y sin responsabilidad para uno u otro, por lo que nos remitiremos al articulo 47, que son: las CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON :

(20).- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Tercera Edic., Edit. Porrúa, s.a., Págs.542, 543 y 544.

AVISO RESCISORIO

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador Capacidad, Aptitudes o Facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el Trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del persona directivo o administrativo de la Empresa o Establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el Trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el Trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo,

AVISO RESCISORIO
=====

alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de Trabajo;

V.- Ocasionar el Trabajador, intencionalmente, perjuicio material durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el Trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el Trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

AVISO RESCISORIO

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

X.- Tener el Trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajadora sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá

AVISO RESCISORIO
=====

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

XIV.- La sentencia Ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

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

AVISO RESCISORIO

La falta de Aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado (21).

Como se puede observar en las CAUSALES DE RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, sigue las mismas normas de la Legislación de 1931, pero con la variante de que introdujo dos modalidades; PRIMERO.- LAS INJURIAS Y MALOS TRATAMIENTOS DEL TRABAJADOR HACIA EL PATRONO, y SEGUNDO.- EL USO DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, a su vez se suprimió la fracción XV.- que se referia a la facultad concedida a la Junta para declarar rescindida la relación de Trabajo en los casos de Arresto.

Como toda Norma Juridica, las disposiciones sobre la RESCISION tienen que ser interpretadas, y dicha interpretación deberá ser en forma restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, ya que las razones del Legislador es: que no se rompa con la relación del Trabajo por medio de esta Rescisión, sino en los casos Inevitables, y por el otro lado, que exista estabilidad en la fuente de trabajo, ya que el Trabajador siempre esta a merced del patrono y por lo que dicha Interpretación

(21).- Alberto Trueba Urbina/Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Edic. 68a. Edit/ Porrúa, s.a., Págs. 46, 47 y 48.

AVISO RESCISORIO
=====

deberá prevalecer más a favor del Trabajador y en base a lo que establece el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, por que solo así se conseguirá la Justicia Social y la Reinvidación de los Derechos Sociales del Trabajador, mejorando sus condiciones Económicas y sociales, así mismo analizaremos las Causales mas discutidas tanto en la doctrina como en la jurisprudencia y que son:

1.- FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ ;Esta causa de rescisión esta consignada en la fracción II, de la Ley Federal del Trabajo y que nos indica " INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ ". de esta norma se desprenden dos Elementos: En primer término, la existencia de la falta y en segundo, que ocurra durante sus labores o durante las horas de trabajo; lo mismo sucede con la fracción III, cuando la falta se cometa contra algún compañero de trabajo y que sea dentro de las labores; también con la fracción IV, cuando la falta se comete fuera de las horas de trabajo, pero agrega un elemento nuevo " QUE HAGA IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO ", y que reviste de alguna forma una especial gravedad.

AVISO RESCISORIO

2.- INJURIAS : esta Causa de Rescisión, al parecer es más difícil, ya que las injurias no se tipifican con el sólo hecho de pronunciar las palabras, sino que se requiere que sean demostradas; por lo que se dejó a su conciencia y consideración la libre apreciación de tales hechos y que sobre todo lleven la INTENCION DE INJURIAR.

3.- ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS Y MALOS TRATAMIENTOS : La fracción II, considera que los actos mencionados son causas justificantes de rescisión, " SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EL TRABAJADOR EN DEFENSA PROPIA ", consideración que se acepto por la Comisión, ya que es frecuente que los patronos, jefes o capataces de grupo traten en forma despectiva, injurien o intenten golpear a los trabajadores y por el otro lado a veces el patrono o el personal directivo provoquen al trabajador o si este obra en legítima defensa, por lo que existiendo tal situación, no se le podrá imputar algún acto culposo, sino a la inversa, el responsable de los sucesos sera el provocador; de acuerdo a este punto, los actos imputados a los trabajadores no necesitan ser constitutivos de delito y los mismos deberán ser apreciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

AVISO RESCISORIO

4.- ACTOS INTENCIONALES E IMPRUDENCIA GRAVE : Las fracciones V. VI. y VII marcan como causa de rescisión " OCASIONAR INTENCIONALMENTE PERJUICIOS MATERIALES O CON NEGLIGENCIA, la Justificación de esta norma es que debe ser no tanto en beneficio del Empresario, sino de la comunidad Obrera, y por otro lado dicha interpretación se encuentra apoyada en el artículo 135, Fracción I, " QUE PROHIBE A LOS TRABAJADORES EJECUTAR CUALQUIER ACTO QUE PUEDA PONER EN PELIGRO LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS O DEL ESTABLECIMIENTO EN LOS QUE REALICE LAS LABORES EL TRABAJADOR " .

5.- ACTOS INMORALES : La fracción Octava habla de " COMETIDOS POR EL TRABAJADOR EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO ", esta norma se encuentra prevista en el relativo del artículo 134, fracción VII, de nuestra Ley Federal del Trabajo, que nos indica, " que el trabajador deberá observar buenas costumbres durante el Trabajo ", y también queda al libre arbitrio y Jurisprudencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

AVISO RESCISORIO

6.- REVELACION DE SECRETOS : Es otra de las causales que tienen sus fundamentos con apoyo en el artículo 134, pero en su fracción XIII, la cual prevee la " OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES A GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TECNICOS COMERCIALES Y DE FABRICACION DE LOS PRODUCTOS DE QUE TENGA CONOCIMIENTO POR RAZON DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑEN Y DE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS RESERVADOS, CUYA DIVULGACION PUEDA CAUSAR PERJUICIOS A LA EMPRESA ", dicho precepto tiene su concordancia con la Fracción novena, del artículo 47, de la Ley en Comento, donde declara que será CAUSA DE RESCISION " REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DEL FABRICACION O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA ", de aquí se desprenden dos elementos para que se de dicha Causal de rescisión, que son; LA REVELACION DE LOS DATOS Y EL PERJUICIO QUE PUEDA OCASIONAR A LA PERSONA MORAL O FISICA, y que incluso dichos preceptos hacen alusión a la FALTA DE PROBIDAD y para cualquiera acto ilícito de revelación de datos y que estos ocasionen un perjuicio en contra de la empresa o establecimiento donde se prestan los servicios.

7.- FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO : En esta Causal existió por mucho tiempo discusión sobre su original precepto, ya que en la Ley de 1931, en su artículo 122, decía que, era Causa de

AVISO RESCISORIO

Rescisión " TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN MES, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA ", aquí lo que se discutía era lo que debería de entenderse por un mes, ya que la interpretación no era del todo concordada, y hasta entonces los trabajadores faltaban hasta seis días, tres de ellos los faltaba en un mes y los otros tres al mes siguiente; por lo que a tales discusiones la Sala de Trabajo, tuvo que sentar JURISPRUDENCIA FIRME en el sentido de que debe de entenderse por un mes, y que este será un plazo de 30 días cualquiera, contadas a partir de la primera falta. Por lo que las reformas de 1962, pasaron a la fracción I, del artículo 47 de la Ley Nueva; donde nos manifiesta que " LAS FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, y por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido Jurisprudencia firme (apéndice al semanario Judicial de la Federación, 1965, Quina parte, Pag.85).

PARA QUE LAS FALTAS AL TRABAJO EN QUE INCURRA UN TRABAJADOR NO DEN LUGAR AL DESPIDO, DEBE DAR AVISO AL PATRONO DE LA CAUSA DE LAS MISMAS Y ACREDITAR, CUANDO VUELVA AL TRABAJO, QUE EFECTIVAMENTE SE VIO IMPOSIBILITADO PARA LABORAR, PUES DE NO

AVISO RESCISORIO

HACERLO. LA RESCISION QUE DEL CONTRATO DE TRABAJO HAGA EL PATRONO SERA JUSTIFICADA. ASI PUES. carecera de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

8.-DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR: En el mismo artículo 134. fracción III, se encuentra otro de los antecedentes del artículo 47; el Trabajador esta obligado a " DESEMPENAR EL TRABAJO BAJO LA DIRECCION DEL PATRONO O DE SU REPRESENTANTE. A CUYA AUTORIDAD ESTA SUBORDINADO EN TODO LO CONCERNIENTE AL TRABAJO ", por lo tanto, la fracción II es una aplicación, o si se prefiere, la sanción por incumplimiento de aquel mandato: " DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRONO O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA. SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO ".

La aplicación de estos preceptos supone : primeramente, una orden del patrono o de su representante; en segundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que deba prestarse; finalmente, que no exista una causa justificada de desobediencia.

AVISO RESCISORIO
=====

9.-NEGATIVA A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES : el repetido artículo 134, fracción II, impone a los trabajadores la obligación correspondiente, por lo tanto esta causal de rescisión también tiene su incumplimiento de un deber, su justificación se encuentra en el fin perseguido, la defensa de salud y la vida del propio hombre, dicho precepto lo recogen y pasa a formar parte del artículo 47, Fracción XII.

10.- LA EBRIEDAD Y EL USO DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES: estas dos causas de rescisión contenidas en la fracción XIII, se encuentran sometidas a un régimen diferente.

En esta cuestión la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fijo su jurisprudencia diciendo que; " NO SERA INDISPENSABLE LA PRUEBA PERICIAL, EN RAZON DE QUE EL ESTADO DE EBRIEDAD CAE BAJO LA SIMPLE APRECIACION DE LOS SENTIDOS, POR LO QUE TAMBIEN LA PRUEBA TESTIMONIAL DEBE REPUTARSE APTA ". (Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, 1965, Quinta Parte, Pág. 72).

AVISO RESCISORIO

EN EL PROBLEMA DE LOS NARCOTICOS Y DROGAS ENERVANTES: La Comisión del Trabajo, introdujo a solicitud de los trabajadores, una Excepción, consistente en que el Narcótico o Droga Enervante en algunas veces deberá usarse como medicamento ya que muchas de las Medicinas las contienen, pero sujeto la legitimación de la excepción a la obligación del trabajador de " PONER EL HECHO, ANTES DE INICIAR EL TRABAJO, EN CONOCIMIENTO DEL PATRONO Y MOSTRAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO ", Precauciones que permitirán al patrono juzgar si puede existir algún peligro para las personas y los bienes.

LA SENTENCIA PENAL EJECUTORIADA; La prisión preventiva es una de las causas por las que se suspende la relación de trabajo; ya que la fracción XIV, dispone que en caso contrario, se produce la suspensión si la pena de prisión impide el cumplimiento de la relación de trabajo, ya que la Ley lo que quiere es contribuir a la rehabilitación de los hombres.

AHORA VEREMOS EL DOBLE ASPECTO DE LAS CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION DEL TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR: En este aspecto estas causales del Artículo 51 de la

AVISO RESCISORIO
=====

Ley Federal del Trabajador; son motivadas por el Patrón pero en perjuicio del trabajador y sus familiares, incluso veremos que en algunos casos son correlativas de las causales de rescisión del artículo 47 de dicha Ley en comento, por lo que veremos que son las siguientes :

I.- Engañarlo en patrón o, en su caso, la Agrupación Patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en Faltas de Probidad u Honradez, Actos de Violencia, Amenazas, Injurias, Malos Tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, Cónyuge, Padres, Hijos o Hermanos;

III.- Incurrir el Patrón, sus Familiares o Trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de las relaciones de trabajo;

AVISO RESCISORIO

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

VIII.- Comprometer el Patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y

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

Como se puede observar en lo que toca a las fracciones II y III contienen los principios de FALTAS DE PROBIDAD.

AVISO RESCISORIO
=====

INJURIAS. ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS Y MALOS TRATAMIENTOS. Conviene, sin embargo, relevar que las Normas interpretativas del Derecho del Trabajo funcionan de una manera distinta, pues el nivel social de los patronos y la dignidad del trabajo, siempre amenazada, exigen un tratamiento mas riguroso.

Por lo que toca a las demás causales de este articulo 51 de nuestra Derecho Laboral, muestran por si mismas las justificaciones de no tener la Responsabilidad el Trabajador (22).

De las anteriores CAUSALES DE RESCISION, veremos que responsabilidades se derivan tanto del Patrón, como del Trabajador ya que uno y otro pueden incurrir en RESPONSABILIDAD DE CARACTER ECONOMICO, como lo veremos en la presente exposición.

De acuerdo al concepto de Responsabilidad que hemos esbozado, es evidente que siempre tendrá el carácter de

(22).- Mario de la Cueva., EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit., Porrúa, 12a Edic. Págs.242, 243, 244, 245, 246, 247, 248 y 249.

AVISO RESCISORIO

consecuencia respecto de una obligación principal incumplida o de un riesgo grado. Ello significa que la responsabilidad ocupa siempre un segundo plano y que aparece, necesariamente, cuando se produce una VIOLACION A UN DEBER.

A raíz de que fue dado a conocer el anteproyecto de la Ley Laboral Actual y a propósito de la RESPONSABILIDAD SOLIDARIA marcada a cargo de las Empresas en el Artículo 15, Fracc. I. de la Ley Federal Del Trabajo, En el cual surgió la Inquietud Patronal respecto de si esta responsabilidad podría ser exigida en primer lugar, sin haber previamente agotado las acciones en contra del Empresario Ejecutor, de esto se deduce que necesariamente deberá existir una Demanda donde se de la hipótesis del incumplimiento a que se refiere el Artículo 15 de la Ley en comento y precisamente aunado al aspecto de Responsabilidad también hacemos hincapié en los preceptos Legales de los artículos 992 y 1002. donde se observa claramente la vinculación del concepto de Responsabilidad al Incumplimiento de las Obligaciones y por ello sera preciso que se haga patente el incumplimiento, a través de una declaración Judicial, para que se de el supuesto del que nace la responsabilidad.

AVISO RESCISORIO
=====

Art. 992.- LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO COMETIDAS POR LOS PATRONES O POR LOS TRABAJADORES, SE SANCIONARAN DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE ESTE TITULO, INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD QUE LES CORRESPONDA POR EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

LA CUANTIFICACION DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS QUE EN EL PRESENTE TITULO SE ESTABLECEN, SE HARA TOMANDO COMO BASE DE CALCULO LA CUOTA DIARIA Y TIEMPO EN QUE SE COMETA LA VIOLACION.

Art. 1002.- DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 992. POR VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO NO SANCIONADAS EN ESTE CAPITULO O EN ALGUNA OTRA DISPOSICION DE ESTA LEY, SE IMPONDRA AL INFRACTOR MULTA POR EL EQUIVALENTE DE 3 A 315 VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL, TOMANDO EN CONSIDERACION LA GRAVEDAD DE LA FALTA Y LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO.

CUANDO LA MULTA SE APLIQUE A UN TRABAJADOR, ESTA NO PODRA EXCEDER AL IMPORTE SENALADO EN EL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 21 CONSTITUCIONAL.

AVISO RESCISORIO

Es evidente mucho más compleja la responsabilidad del Patron que la que puede resultar a cargo de los Trabajadores. Y que se pueden manifestar en Tres distintas direcciones como :

I.- La que se desprende de la relación de los trabajadores propios o ajenos.

II.- La que se desprende de la relación de los Terceros dependientes de los trabajadores.

III.- La que se desprende frente al Estado.

Respecto de los Trabajadores. LA RESPONSABILIDAD resulta, bien de una Relación Directa, o bien de una relación solidaria respecto de otro patrón o de un intermediaria. En el primer caso puede derivar de la RESCISION INJUSTIFICADA de la relación de trabajo o, simplemente, de la terminación de la relación laboral. En el segundo caso la responsabilidad se extiende a la totalidad de las obligaciones incumplidas por el intermediario o por la Empresa Ejecutora Principal o exclusivas de Obras o Servicios. Además, frente a los trabajadores la RESPONSABILIDAD resultara de los riesgos de trabajo.

AVISO RESCISORIO

Por lo que hace los Terceros, el patrón responde en los términos de la Ley, por los siniestro sufridos por sus trabajadores en favor de quienes sean sus beneficiarios. Y por último en cuanto al Estado, la Responsabilidad será fundamentalmente de indole Económico y que se traduce en el pago de las multas impuesta con apoyo en lo dispuesto en el Título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

En otro orden de ideas y en una disciplina cuya principal preocupación es proteger a la clase trabajadora, por lo que es difícil hallar normas que establezcan alguna forma de responsabilidad a cargo de los trabajadores. Sin embargo, el Legislador no ha querido pasar por alto la necesidad de limitar de alguna forma las conductas Contrarias a Derecho en que puedan incurrir los Trabajadores. Por ello se ha establecido ciertas formas de responsabilidad y que incluso hasta su eficacia sea mucho muy relativa.

La Regla general de esta disposición nos las proporciona el artículo 32 de la Ley Laboral, que indica que: "

AVISO RESCISORIO

EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJADOR SOLO DA LUGAR A SU RESPONSABILIDAD CIVIL, SIN QUE EN NINGUN CASO PUEDA HACERSE COACCION SOBRE SU PERSONA.

Será evidente que no se ejerza ninguna coacción sobre la persona del trabajador, mientras no incurra en un delito que amerite pena privativa de la libertad.

Una segunda disposición de carácter general es la que aparece en el artículo 1002 de la Ley Laboral, que determina la posibilidad de sancionar a los trabajadores que cometan violaciones a las normas de trabajo, en forma correlativa al artículo 21 de la Ley General, en sus dos últimos párrafos y que nos indica que:

" SI EL INFRACTOR FUESE JORNALERO, OBRERO O TRABAJADOR, NO PODRA SER SANCIONADO CON MULTA MAYOR DEL IMPORTE DE SU JORNAL O SALARIO DE UN DIA.

" TRATANDOSE DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS LA MULTA NO EXCEDERA DEL EQUIVALENTE A UN DIA DE SU INGRESO " .

AVISO RESCISORIO
=====

Por otro lado en los casos de alguna RESPONSABILIDAD PENAL, que genere una RESPONSABILIDAD CIVIL (abuso de Confianza, Fraude, Robo, etc.), no operan, ya que la hipótesis que se contemple no incluye ese tipo de causas productoras de responsabilidad. Por lo que se concluye haciendo referencia a otra de las disposiciones contenidas en el artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo y que dice:

" ESTA PROHIBIDA LA IMPOSICION DE MULTAS A LOS TRABAJADORES, CUALQUIERA QUE SEA SU CAUSA O CONCEPTO " (23).

(23).- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, s.a., Edic. 3a. Págs. 554 y 555

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

3.0.- GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO :

Por lo que toca a este Procedimiento, comienza a tener vida a partir de la Reforma de 1980, que viene a dar solución a los problemas y conflictos de carácter Laboral, de los cuales no era necesario promover Juicio, pero que sin embargo era necesario que interviniera la JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, para dar solución y por que se pensaba que era de su Competencia, ya que Históricamente no existía Procedimiento para dar la solución a estos Problemas, sin que fuera necesario que las partes promovieran Juicio, para la solución de estos Conflictos Laborales. Por lo que se estudia el PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO; y nos dice Janime Guasp, Que dicha Institución no es Procesal, ya que no se trata de un Fenómeno Jurídico de Satisfacción de Pretensiones, aunque si bien es cierto que viene a solucionar algunos conflictos, en este Procedimiento no media Juicio alguno para su solución, por lo que allí donde no se trata de satisfacer coactivamente una pretensión procesal o de tutelar un Derecho, contra la voluntad del que lo desconoce, no se esta, ciertamente, en presencia de un verdadero proceso y en

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

consecuencia, solo estaremos en presencia de una verdadera MANIFESTACION JURISDICCIONAL (Tomo II, Pág. 945.).

Por otro lado sigue manifestando Jaime Guasp, y advierte que en caso de no Incluirse la Jurisdicción Voluntaria en el estudio del Proceso, pese a su carácter no Procesal, se Careceria de otra sede Científica en que se puedan desenvolver las cuestiones fundamentales del Derecho Laboral.

La llamada Jurisdicción Voluntaria no es tal Jurisdicción, pero el mejor momento para estudiarla o incluirla como un Instrumento Paraprocesal, tal y como se denomina acertadamente en la Ley Mexicana, sera precisamente, al analizar las reglas procesales a lo que, por otra parte, obliga su inclusión en la Ley Federal del Trabajo, bajo algunas condiciones o motivos y que son los siguientes :

PRIMERA CONDICION.- Es que dichos conflictos proviniendo de la Relación entre el Patrón y el Trabajador, este Procedimiento queda a cargo de un Organismo Jurisdiccional (JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE) y que viendo que este Organismo

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

desempeña funciones claramente administrativas. ya registrando Sindicatos o Depositando Contratos Colectivos de Trabajo. por lo tanto es evidente que estos Actos no Arrastran con su Naturaleza Jurídica de dichos Organismos.

SEGUNDA CONDICION.- Que de alguna medida, al llevar a cabo los Actos Paraprocesales; junto al Proceso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sirven al mismo Proceso, ya notificando despidos, a veces aprobando Convenios o dando fe de Finiquitos que precisamente, se hacen para evitar los Procesos. Por lo que es en parte, una medida preventiva frente el proceso, pero de clara influencia en el proceso mismo.

3.1.- SU NATURALEZA JURIDICA :

Al proponer la Introducción de estas disposiciones en la Exposición de Motivos de la Reforma de 1980, y con la cual, posteriormente se reglamenta en Nuestra Ley Federal del Trabajo, pretendiendo establecer en ella una equivalente a lo que en nuestros Códigos de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de JURISDICCION VOLUNTARIA; Institución cuyas características Jurídicas han dado Origen a numerosas Opiniones

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

entre los Tratadistas, ya que, mientras unos piensan que son meros Actos Administrativos, para otros, estos son Verdaderos Procesos Atipicos (Procedimientos que encierran en si contexturas hibridas, donde participan varios elementos y que pueden ser clasificados en diversos tipos procesales). Y a lo que nos manifiesta el Gran Maestro GUASP; que al no existir una Naturaleza Dual en este Procedimiento Paraprocesal, deberá buscarse la realidad en el Campo de la Administración, ya que siendo este, CUALQUIERA ACTIVIDAD DE REALIZACION DE LOS FINES DE INTERES GENERAL, y que es distinta tanto de la Actividad Legislativa como de las Etapas Procesales y no quedando otro cauce dentro del Derecho Público, entonces lo único que queda es que sea regulado por la Institución de la JURISDICCION VOLUNTARIA, dada la presencia de un Organo del Estado, y al cual se le ha atribuido un cometido estrictamente Administrativo (24).

(24).- Nestor de Buen L., Derecho Procesal del Trabajo,
Edit. Porrúa, s.a., 1o Edic. Págs. 607 y 608.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

Así mismo al ir desentrenando su verdadera Naturaleza Jurídica de esta Figura, nos encontramos en ocasiones que a su vez, dichos Procedimientos se asemejan a los llamados MEDIOS PREPARATORIOS DE JUICIO, también pueden ser ubicados en los llamados PROCEDIMIENTOS ANOMALOS, que de conformidad con la terminología de Carnelutti son aquellos en los que les falta o se complica alguna de las Etapas del Procedimiento Normal. También puede llegar a semejarse a los llamados PROCESOS ANORMALES, que de acuerdo a las corrientes modernas; son aquellos que no se utilizan por las partes para la realización de fines propios y específicos del PROCESO, y que consisten en la justa composición de un fin inmediato y en la paz social (25).

Después de todo, al parecer es acertado lo que expresa el Artículo 982 de nuestra Ley Federal del Trabajo y que a la Letra dice :

(25).- Francisco Ross Gamez, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Cardenas, Editor y Distribuidor, 2o. Edic., págs. 515 y 516.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

" SE TRAMITARAN CONFORME A LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPITULO, TODOS AQUELLOS ASUNTOS QUE, POR MANDATO DE LA LEY, POR SU NATURALEZA O A SOLICITUD DE PARTE INTERESADA, REQUIERAN LA INTERVENCION DE LA JUNTA, SIN QUE ESTE PROMOVIERA JURISDICCIONALMENTE CONFLICTO ALGUNO ENTRE PARTES DETERMINADAS ".

3.2.- FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO :

Como ya quedo acordado con anterioridad, aún cuando no se trate de un PROCESO, si es necesario que se siga un determinado PROCEDIMIENTO y que este es absolutamente sencillo y consistente en :

A).- Que se concurra ante la Junta Competente solicitando Oralmente (por comparecencia) o por escrito, la intervención de la Junta correspondiente.

B).- Que se señale expresamente las Generales de la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

C).- Que exista el Acuerdo correspondiente a lo solicitado, dentro de las Veinticuatro horas, de la Junta que sea competente, señalando en su caso día y hora en que deberá de llevarse a cabo la diligencia y ordenara, en su caso, la litación de las personas cuya declaración se pretende (Art. 983 de la Ley Federal del Trabajo).

3.3.- ASUNTOS QUE SE TRAMITAN EN ESTE PROCEDIMIENTO :

Este Procedimiento es válido para todas las situaciones en que de manera genérica o específica sea requerida en la VIA PARAPROCESAL, la intervención de la Junta correspondiente. Y por lo que citaremos algunos de los Tramites que se llevan a cabo en este Procedimiento :

1.- AVISO DE DESPIDO : Es uno de los más populares y consecuentes, quizá no el mas atractivo, pero si el que más se practica y que consiste en COMUNICARLE AL TRABAJADOR, A PETICION DEL PATRON, DEL AVISO ESCRITO QUE INDIQUE LA CAUSA O MOTIVO DEL DESPIDO, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO POR EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO

2.- CONVENIOS FUERA DE JUICIOS : Normalmente en la mayor actividad Paraprocesal se produce, precisamente, en la ratificación y, en su caso, APROBACION DE CONVENIOS FUERA DE JUICIO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, de acuerdo al segundo párrafo del artículo 33 de nuestra Ley Laboral, que nos indica " QUE TODO CONVENIO O LIQUIDACION, PARA SER VALIDO, DEBERA HACERSE POR ESCRITO Y CONTENER UNA RELACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE LO MOTIVEN Y DE LOS DERECHOS COMPRENDIDOS EN EL. SERA RATIFICADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, LA QUE LO APROBARA SIEMPRE QUE NO CONTENGA RENUNCIA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ".

3.- CONSTANCIAS LABORALES : Las Juntas pueden intervenir en la expedición de Constancias Laborales, por un lado y de acuerdo al artículo 989, Que los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida CONSTANCIA ESCRITA que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132, Fracción VII de la Ley Fed. Del Trab. Y por otro, la Junta podrá hacer constar la Entrega de alguna cantidad de dinero para el trabajador o sus beneficiarios, que resulte de algún convenio o liquidación.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

4.- OTORGAMIENTO O CANCELACION DE FIANZAS : En los casos en que, por disposición de Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, se podrá acudir ante el Presidente de la Junta o la Junta Especial, la que recibirá y, en su caso, lo comunicara a la parte interesada, de acuerdo a lo establecido por el artículo 984 de la Ley Federal del Trabajo.

En el sentido Inverso, también puede cancelarse y devolverse la fianza por la misma Vía, con la salvedad de que, en todo caso, la Junta comprobara, previamente, que se cumplieron las Obligaciones garantizadas por el Depósito o la Fianza.

5.- AUTORIZACION PARA EL TRABAJO DE MENORES : Los menores de 16 años y mayores de 14 años, y que no hayan concluido con la Instrucción primaria que es el limite de la Educación Obligatoria (Art. 3o. de la Constitución), podrá pedir autorización a la Junta, por ésta vía Paraprocesal, a efecto de autorizarlo a Trabajar, y en estos casos deberá acompañar los documentos necesarios que acrediten la compatibilidad entre el Estudio y el

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

Trabajo (art. 988 de la Ley Fed. del Trab.).

Por lo que corresponde a estos casos, en nuestro días ya no es muy común que se observen, ya que a partir de la crisis económica y social, quedaron excluidos del Trabajo Organizado.

6.- SUSPENSION DEL REPARTO ADICIONAL DE UTILIDADES : Cuando la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeciones de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y este haya impugnado dicha resolución. Podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la Suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntara :

I.- La garantía que otorgue en favor de las trabajadores que sera por:

A).- La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

B).- Los intereses Legales computados por un año.

II.- Copia de la resolución dictada por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (Art. 985 de la Ley Fed. del Trabajo).

Ya una vez presentado dicho escrito por el Patrón, con este se correrá traslado a los Trabajadores, para que dentro de un plazo de tres días manifiesten lo que a su Derecho corresponda y, transcurrido éste plazo, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá acordar lo que recaiga sobre dicha petición (Art. 986 de la Ley Laboral).

Es evidente que si los Trabajadores se encuentran inconformes y se oponen, entonces será necesario que se abra un Juicio y en su caso no podrá resolverse dicha controversia por esta vía Paraprocesal, Quedando ya la libertad de cada una de las partes a resolver dicho conflicto por la vía Procesal (26).

(26).- Nestor de Buen L., Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, s.a., Primera Edic. Págs. 609, 610 y 611.

CAPITULO CUARTO

APRECIACION DE LAS CAUSALES DE RESCISION

APRECIACION DE LAS CAUSALES DE RESCISION.

4.0.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO :

LA DISOLUCION DE LA RELACION DEL TRABAJO consiste en la ruptura del vinculo laboral.

De acuerdo a la anterior definicion, podemos decir que la RUPTURA DEL VINCULO LABORAL, se puede apreciar desde dos puntos de vista, y que son :

A).- Desde el punto de vista de los ACTOS que pueden dar Origen a la disolucion de la relacion de trabajo; y que pueden ser : DESPIDO, RETIRO, y TERMINACION.

DESPIDO.- Sera la disolucion de la relacion de trabajo por causas imputables al trabajador.

RETIRO.- Es la disolucion de la relacion de trabajo por causas imputables al patron.

TERMINACION.- Es la disolucion de la relacion de trabajo por causas diferentes al Despido y al Retiro.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

tal y como observamos las Definiciones de cada una de las Palabras anteriormente descritas, podemos concluir que: EL VOCABLO DISOLUCION sera el Género, y las Palabras DESPIDO, RETIRO Y TERMINACION, quedarán como las especies de la ruptura de la relación de trabajo.

B).- Por lo que atañe al punto de vista de sus CONSECUENCIAS de la disolución de la relación de trabajo, tenemos que se producen desde dos tipos de EFECTOS, y que son: EFECTOS EXTINTIVOS Y EFECTOS CONSTITUTIVOS.

EFECTOS EXTINTIVOS.- En la disolución de la relación de trabajo produce los efectos de extinguir tanto los DERECHOS como LOS DEBERES que constituyen el vínculo laboral, por Ejemplo: se extingue EL DEBER DE PRESTAR EL TRABAJO, DERECHO A RECIBIR UN SALARIO, EL DEBER DE UNA LEALTAD RECIPROCA, DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES, etc.

EFECTOS CONSTITUTIVOS.- Por el contrario de los anteriores efectos, estos se constituyen a partir de que se extinguen aquellos, dando lugar a nuevos Derechos y Deberes, como

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

son : EL DERECHO A LA EXPEDICION DE CONSTANCIAS DE SERVICIOS,
DERECHO A RECIBIR UNA INDEMNIZACION, DERECHO A RECIBIR UNA PRIMA
DE ANTIGUEDAD, DERECHO A LA JUBILACION.

En materia de DESPIDO debemos distinguir las siguientes
cuestiones :

- I.- LAS CAUSAS DEL DERECHO DE DESPIDO;
- II.- EL DERECHO DE DESPIDO;
- III.- EL ACTO DE DESPIDO;
- IV.- LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

I.- LAS CAUSAS DEL DERECHO DE DESPIDO :

En la vida diaria y de la relación de trabajo, se
presentan una serie de ACCIONES u OMISIONES de los TRABAJADORES
que implican un cumplimiento Grave o Leve a sus Obligaciones y
que, hacen insostenible la continuación de la relación de
trabajo, por lo que, en muchos de los casos es sancionado con el
DESPIDO.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo nos
describe en CATORCE FRACCIONES, un catálogo de Causas de DESPIDO.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

además de las anteriores y en un fracción más nos describe LAS ANALOGAS. dejando con esta fracción abierta. las posibilidades para ser sancionadas otras causales que el Legislador no puede preveer, dejando la responsabilidad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que por medio de sus Criterios acuerden lo que corresponda de acuerdo a dichos criterios.

En el Capítulo II de esta TESIS, ya fueron descritas las Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo, sin Responsabilidad para el Patrón, tal y como lo prevee el Artículo 47 de la Nuestra Ley Federal del Trabajo e incluso se vieron a profundidad, por lo que, en un momento dado pido se remitan a ver dicho Capítulo.

Visto lo anterior observase cuidadosamente que es necesario para que se configure una Causal del DERECHO DE DESPIDO, que el Trabajador presente una ACCION u OMISION que implique un incumplimiento grave a las obligaciones y que este haya sido resultado de una Actividad o Abstención del Trabajador que pudo comportarse, en el caso concreto, y conforme a su deber.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

II.- EL DERECHO DE DESPIDO :

EL DERECHO DE DESPIDO : Es la facultad que tiene el Patrón para impedir que el Trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver la relación laboral.

Cuando un Trabajador incurre en alguna o algunas causales de rescisión, previstas en el artículo 47 de la Ley Laboral, el Patrón tiene el Derecho de Separarlo Justificadamente del puesto que venia desempeñando; Derecho que si no se ejercita en las formas previstas por la Ley, esto es mediante LA SEPARACION DEL TRABAJADOR, posteriormente, no podrá ejercitarse mediante otra diversa, visto lo anterior, EL DERECHO DE DESPIDO presenta las características siguientes :

A).- El Ejercicio del Derecho de Despido, como facultad del patrón. ES POTESTATIVO, esto es que, el Patrón frente a un trabajador que ha incurrido en una causal de Despido, puede Optar a su libre elección, por separarlo o conservarlo, ya que es, UNA FACULTAD (DERECHO SUBJETIVO), y no una OBLIGACION (NO ES UN DEBER JURIDICO).

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

B).- El derecho de Despido del Patrón es IRRENUNCIABLE, esto es que el Patrón no puede Renunciar al Derecho de despedir a los trabajadores que en el futuro incurran en una causal de separación, por otro lado EL DERECHO DE DESPIDO es de ORDEN PUBLICO, ya que se encuentra consagrado en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución, por lo que, no puede estimarse derogado por acuerdo de las partes, ya que, se trata de una INSPIRACION EN LA IDEAS DE PROTEGER AL TRABAJADOR, COMO EN LA NECESIDAD DE ARMONIZAR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES DE PRODUCCION, EN BENEFICIO DEL PROPIO TRABAJADOR, DE LA INDUSTRIA, DE LA CONVIVENCIA SOCIAL Y DE LA PROSPERIDAD DEL PAIS.

C).- El Derecho del Despido es PRESCRIPTIBLE, esto nos da a entender que el patrón deberá ejercitar tal derecho dentro un mes (artículo 517, fracción I, de la Ley Laboral), trascurrido este término sin que el patrón despida al trabajador, prescribirá su derecho de despido y que equivale al otorgamiento del perdón.

El periodo para ejercitar el derecho de despido se inicia a partir del día siguiente en que el trabajador incurrió en el

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

incumplimiento grave, pero en los casos que por su propia naturaleza la causal sea oculta, esto es que, a manera de ejemplo, en el caso de un Robo; la prescripción correrá a partir del día siguiente en que el patrón tenga conocimiento de la misma (art. 517 de la Ley del Trabajo).

III.- EL ACTO DE DESPIDO :

EL ACTO DE DESPIDO : Es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestar sus servicios subordinados.

La anterior definición nos manifiesta que el ACTO DE DESPIDO es un ACTO UNILATERAL, porque queda constituido con la sola manifestación de voluntad del patrón, sin requerirse la aceptación por parte del trabajador, ya que, con la sola manifestación del patrón el trabajador debe abstenerse de seguir trabajando. Por otro lado, también será un ACTO FORMAL, ya que dicho despido debe ser por escrito, éste acto formal, originalmente al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, omitía imponer expresamente sanción alguna por la falta de

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

aviso por escrito, por lo que, es hasta el año de 1980, cuando imponen una sanción a dicha omisión, y que incluyen el último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral, diciendo que, " LA FALTA DE AVISO POR ESCRITO POR SI SOLO BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO ".

El despido es un ACTO FORMAL, que requiere para su validez que la voluntad se manifieste por escrito; por lo tanto, Los despidos consensuales: EXPRESOS (por señas o verbales) o TACITOS (POR COMPORTAMIENTOS), anulan los actos.

Por lo que en realidad la falta de Aviso por escrito no convierte el despido en injustificado, ya que, su justificación o injustificación dependen de los hechos constituyan o no Causal de DESPIDO; la OMISION DEL AVISO POR ESCRITO ocasiona, por falta de formalidad, la nulidad del acto de despido. Nulidad a la que la Reforma de la Ley le confiere las mismas consecuencias de un DESPIDO INJUSTIFICADO.

La finalidad del AVISO POR ESCRITO es no dejar a los trabajadores en estado de indefensión, en juicio no podrán

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

hacerse valer, por preclusión (27), causales de despido no invocadas en el propio aviso, ya que, comprobadas en juicio alguna de las causales alegadas, bastara para que se funde el DESPIDO JUSTIFICADO, sin que sea necesario la comprobación de las demás.

El Acto de Despido ES SUSPENSIVO: Porque suspende la relación de trabajo. Al tener conocimiento el trabajador del despido, Este deberá de abstenerse de seguir prestando sus servicios, y aún cuando el trabajador siga laborando en contra de la voluntad o con desconocimiento del patrón, el ACTO DE DESPIDO SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE PERFECCIONADO.

IV.- CONSECUENCIAS DEL DESPIDO :

Las consecuencias del despido cambian de acuerdo a que haya sido JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO; y , según se hayan dado las formalidades del Acto del despido, el cual será, VALIDO O

(27).- Nestor de Buen L., afirma que, produce un efecto secundario de preclusión, en los casos que solo se mencionen algunas de las causas del despido. Si existieren otras, no podría invocarse posteriormente en juicio. Op. Cit., Tomo I, Pág. 544.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

NULO, por lo que se verán las diferentes consecuencias que se pueden presentar y que son las siguientes :

A).- DESPIDO JUSTIFICADO Y VALIDO : Un trabajador incurre en una causal de despido (SE GENERA EL DERECHO DE DESPIDO), y el patrón le comunica por escrito que, a partir de tal fecha, por incurrir en esa causal, deja de prestar sus servicios, (ACTO DE DESPIDO VALIDO), frente este despido, como a cualquier otro tipo de despido, el trabajador puede optar por abstenerse de demandar, o de demandar su reinstalación o el pago de la Indemnización.

B).- DESPIDO JUSTIFICADO Y NULO : Un trabajador incurre en una causal de despido (SE GENERA EL DERECHO DE DESPIDO), y el patrón le comunica verbalmente que, a partir de tal fecha, por haber cometido esa causal, deja de prestar sus servicios (EL ACTO DE DESPIDO SERA NULO).

C).- DESPIDO INJUSTIFICADO Y VALIDO : Un trabajador no incurre en causal de despido (NO SE GENERA EL DERECHO DE DESPIDO), y el patrón le comunica por escrito que, a partir de la fecha,

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

por haber cometido una causal que le imputa, deja de prestarle sus servicios (EL ACTO DE DESPIDO SERA VALIDO).

D).- DESPIDO INJUSTIFICADO Y NULO : Un trabajador no incurre en causal de despido (NO SE GENERA EL DERECHO DE DESPIDO), y el patrón le comunica verbalmente que a partir de tal fecha, deja de prestar sus servicios (EL ACTO DE DESPIDO SERA NULO).

En todos los casos anteriormente mencionados, el ACTO DE DESPIDO suspende la relación de trabajo, ya que, la abstención del trabajador de demandar, implica tácitamente la aceptación de la disolución de la relación de trabajo (ESTOS EFECTOS SERAN DE CARACTER RESOLUTORIOS).

Y en los casos en que se solicite el laudo corresponda a una REINSTALACION en el trabajo, este tendrá efectos DE CARACTER RESTITUTORIOS, o en otras palabras, la relación de trabajo no se disuelve, sino por el contrario continúa.

4.1.- CLASIFICACION DE LAS CAUSALES DE RESCISION :

Las causales de rescisión se pueden clasificar en ;

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

I.- EXPLICITAS : Son causales graves, pero que se distinguen por que se encuentran expresamente desde la Fracción I a la XIV de la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo : Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez (Fracc. XIII, del artículo 47 de la Ley en comento).

II.- IMPLICITAS : Son causales graves, pero se configuran por interpretación extensiva y por SER ANALOGAS, de acuerdo a la fracción XV de la misma Ley Laboral, por ejemplo : La concurrencia del trabajador en estado de embriaguez a su centro de trabajo, pero fuera de sus horas de trabajo (dicha violación será interpretación extensiva y análoga de la Fracc. XIII, del artículo 47 de la misma Ley).

Por otro lado también las causales rescisorias pueden ser clasificadas en :

A).- GENERALES : Que serán todas aquellas causales en las que pueden incurrir todos los trabajadores.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

B).- ESPECIFICAS : Son aquellas causales en las que sólo pueden incurrir el personal de una determinada especialidad, por ejemplo : Aquellos trabajadores de confianza, que pueden perder por una u otra causa esa confianza.

4.2.- TRASFONDO DE LAS CAUSALES DE RESCISION :

Entre las causales Generales de DESPIDO, encontramos los Elementos necesarios para que estos sean graves y que la propia Ley los establece en su artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo :

I.- 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, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

Examinada la anterior causal de Despido, se pueden desprender los Elementos esenciales y que son :

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

A).- EL ENGAÑO, que consiste en la actividad de los trabajadores o de los sindicatos por medio del cual cambian o alteran la Verdad, presentando como ciertos hechos falsos, que producen en el patrón un estado de error o equivocación.

B).-LA ALTERACION DE LA VERDAD y que se efectua mediante Certificación o Referencias falsas, instrumentos utilizados para provocar una concepción distinta a la realidad, por medio de las cuales se presentan como ciertos y propios del trabajador, atributos que en realidad carece. Entre en el engaño y la aceptación en el trabajo debe existir directa relación de causalidad; esto es que, EL ENGAÑO ha de ser la causa eficiente y determinante de la Contratación del trabajador.

C).- LA CARENCIA DE ATRIBUCIONES AL TRABAJADOR, como son: Capacidad, Aptitudes o facultades que carece el trabajador: La alteración o el Engaño, consiste en aplicar al trabajador pretendidas cualidades relativas a su talento, habilidad, destreza, o preparación de las cuales en realidad carece, en estos casos la relación de trabajo puede ser Nula y se podrá

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

disolver en cualquier momento, por estar viciada la voluntad, por error o engaño.

En los casos en que habiendo transcurrido los 30 días a partir de la fecha en que el trabajador inicio la prestación de su trabajo, y el patrón no haciendo valer la NULIDAD, el patrón consentirá tácitamente y que se convalida con los preceptos legales en su parte final de la fracción I del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

II.- INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA;

A).- Que incurra el trabajador en faltas de PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS Y MALOS TRATOS, estas serán todas aquellas Acciones u Omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un Patrimonio y aún cuando no lo lesionan, incumplen con el deber de

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad. Por otro lado y en primer lugar también pueden constituir delitos en contra de la persona, en su patrimonio, como ROBO GENERICO (Art. 367 del C.P.), DESPOJO (Art. 395 del C.P.), desde luego la comisión de estos delitos, son causas de despido, pero las pruebas de dicho proceso penal, deben ser estudiadas en el Laudo, a efecto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje haga la debida apreciación, haciéndolo con conciencia para precisar si se demuestra o no la falta de probidad. En cuanto a los actos de VIOLENCIA, los dividiremos en FISICOS Y MORALES, los primeros son aquellos en los que se llevan a cabo mediante la fuerza física o material, aplicados directa e inmediatamente en el cuerpo de una persona, tales son; las bofetadas, golpes, azotes, heridas, etc., y en cuanto a los Segundos; en cierto modo son los amagos, que consisten en constreñir psíquicamente a una persona bajo la amenaza de que va a ser victima de un mal grave. Los Amagos; Es cuando se amedrenta a una persona dándole a entender por medio de las palabras ya sean verbales o escritos o por señas que den a entender la provocación de un mal futuro o injusto en la persona o bienes del patrón. Las Injurias; Son expresiones habladas, escritas o actuadas, dirigidas intencionalmente a causar una

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

afrenta, desden, humillación, o a lesionar la dignidad de una persona, por otro lado, en esta Acción encontramos dos elementos, primero: la Acción de Injuriar, y la segunda; el animus injuriandi, esta última es tan importante, ya que, de ella depende EL DESPIDO.

B).-Que dichas faltas las lleve a cabo durante las labores, esto es que deberán llevarse en su jornada de trabajo.

C).- Que las faltas sean en contra del Patrón (PERSONA FISICA O MORAL), sus familiares, o del personal directivo o administrativo.

D).- Que no medie provocación o que no obre en defensa propia: aquí se debe de distinguir entre quien es el PROVOCADOR O EL PROVOCADO, el primero; es el que inicia la agresión, y el segundo; será aquel que en reacción a la agresión amaga, injuria o golpea al provocador.

III.- COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS COMPANEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCION ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLO SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO;

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

A).- Que las faltas de probidad o malos tratos se cometan en contra de un compañero de trabajo; Por compañero, se debe de entender a todos aquellos que prestan sus servicios en una misma empresa o establecimiento sin estar subordinados uno de otro, y dicho compañerismo puede existir en diferentes niveles.

B).- Que por motivo de las faltas de probidad o malos tratos se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; LA DISCIPLINA DEL LUGAR DE TRABAJO, es el orden y regularidad del desarrollo de las labores en una empresa o establecimiento, hora bien, para que las faltas de probidad o malos tratos constituyan causales de DESPIDO, es necesario que, al cometerse se alteren ese orden y regularidad, dentro de las horas de trabajo y que sea en el mismo centro de labores ya que con tal motivo se suspendan las labores.

IV.- COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO, CONTRA EL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION II, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO;

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

A).- Son las mismas explicaciones que las de la fracción II. pero que dichas acciones se lleven a cabo fuera de las horas de trabajo y del lugar de donde presta sus servicios el trabajador.

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

A).- Que la intención del trabajador sea causar perjuicios materiales. el vocablo PERJUICIO. nuestra LEY la utiliza en su significado gramatical de DANO, MENOSCABO O DETRIMENTO y que consiste en que por procedimientos químicos. mecánicos o físicos se menoscaba una cosa material o se le inhabilita para su uso propio natural o para cualquier otro uso.

B).- Que los daños sean con intención. dicha intención como elemento subjetivo del daño y que consiste en la voluntad del trabajador dirigida deliberadamente a causar un daño en una cosa material.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

C).- Que los daños se ocasionen durante el desempeño o con motivo de las labores, los daños deben de ir encaminados directamente a los bienes Muebles o Inmuebles con los que se desempeña el trabajo o que sirven para el mismo, además de que sean en horas de trabajo.

los bienes a los que nos referimos en el inciso anterior no es necesario que sean del patrón, sino que basta que estos bienes sean necesarios para el desempeño de las labores o que estén relacionados con el trabajo.

VI.- OCASIONAR EL TRABAJADOR LOS PERJUICIOS DE QUE HABLA LA FRACCION ANTERIOR SIEMPRE QUE SEAN GRAVES, SIN DOLO, PERO CON NEGLIGENCIA TAL, QUE ELLA SEA LA CAUSA UNICA DEL PERJUICIO;

Esta causal al igual que a la fracción anterior se identifica por la causa de ocasionar un daño material durante las labores, en bienes muebles o inmuebles, relacionados con el trabajo, pero diferente en cuanto a que dicho daño material sea grave y únicamente por negligencia del trabajador y para el caso

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

de DESPIDO es necesario que se compruebe que el daño ocasionado haya sido previsible por el trabajador, conforme a su preparación personal y el puesto que ocupa.

precisamente en esta fracción es donde nos situamos para decir que la Ley presupone que existen lesiones leves, al decir que los daños materiales deben ser graves.

VII.- COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL;

En ésta causal y en relación con la anterior trascrita, existe una característica en común, ya examinadas; LA CONDUCTA (ACCION U OMISION) NEGLIGENTE, pero se distingue en que la primera debe ser un daño material grave, en tanto que la segunda sólo compromete la seguridad de los bienes o de la persona.

El hecho de comprometer la seguridad, consiste en la posibilidad inminente de hechos reales y de que se produzca un acontecimiento dañoso para el establecimiento (BIENES MUEBLES O INMUEBLES), o para las personas (TRABAJADORES, PATRONES Y TERCEROS), que se encuentren dentro del establecimiento.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

En este caso no es necesario que se actualice el riesgo sino basta que la conducta negligente del trabajador se coloque en los bienes o personas en una situación de peligro inmediato.

VIII.- COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO;

En esta causal se aprecian dos elementos; PRIMERO. La comisión de actos inmorales, y SEGUNDO. Que estos actos se cometan en el centro de trabajo.

De antemano esta causal se deja al libre albedrio de los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que ellas son las que resuelven si un acto es conforme o contrario a las buenas costumbres. En cuanto al segundo elemento, ya ha quedado explicado en las anteriores fracciones.

IX.- REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE FABRICACION O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARACTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA;

En esta causal al igual que la anterior, también tiene dos elementos constitutivos, como son; PRIMERO, revelar secretos de

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, y
SEGUNDO. Que dichos actos sean en perjuicio de la empresa.

Los secretos de fabricación abarca toda la gama de modos de fabricación que no son patentables o que siendolos, todavía no han sido patentados, y que van desde los más complejos conocimientos científicos y tecnológicos involucrados en los procedimientos y técnicas industriales hasta las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la fabricación.

por otro lado, también con independencia de los secretos de fabricación, existen asuntos de carácter reservado como son; LOS COMERCIALES Y LOS ADMINISTRATIVOS, incluso éstas confidencias están tutelados por la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en su fracción XIII, del artículo 134, que nos indica, QUE SON OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES GUARDAR ESCRUPULOSAMENTE LOS SECRETOS TECNICOS, COMERCIALES Y DE FABRICACION DE LOS PRODUCTOS A CUYA ELABORACION CONCURRAN DIRECTA E INDIRECTAMENTE, O DE LAS CUALES TENGA CONOCIMIENTO POR RAZON DEL TRABAJO QUE DESEMPENEN, ASI COMO DE LOS ASUNTOS ADMINISTRATIVOS RESERVADOS, CUYA DIVULGACION PUEDA

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

CAUSAR PERJUICIO A LA EMPRESA. La violación de esta obligación, implica la violación al deber de fidelidad, el cual es el primer elemento de la causal de DESPIDO

El segundo de los elementos, esto es en cuanto al PERJUICIO, puede consistir en el menoscabo del patrimonio, en dejar de obtener algunas ganancias, en el descrédito de la empresa o en la disminución de la capacidad para obtener beneficios.

X.- TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DIAS, SIN PERMISO DEL PATRON O SIN CAUSA JUSTIFICADA:

Esta causal contiene cuatro elementos constitutivos y que son :

I.- TENER EL TRABAJADOR MAS DE TRES FALTAS DE ASISTENCIA: desprendiéndose de la Ley en comento de que los trabajadores deben de asistir a su trabajo (Fracc. II, del art. 135, de la Ley Laboral), lo anterior implica que los trabajadores deberán entrar y salir de sus labores según lo estipulado por ambas partes, dicho elemento debe entenderse que la falta de

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

asistencia, comienza a partir de que el trabajador no se ha presentado dentro de su jornada de labores y que ésta debe ser continúa y para el caso de que el trabajador labore en jornadas discontinuas, se determinara a partir de que se deje de asistir a una de las partes de su jornada.

Que se debe de entender por más de TRES faltas, pues obviamente, significa que deberían de ser CUATRO O MAS AUSENCIAS AL TRABAJO, ya que la Suprema Corte de Justicia ha establecido que en caso de que sean TRES FALTAS, ésta no se podrá alegar de que exista DESPIDO JUSTIFICADO, porque la Ley requiere que sean MAS DE TRES FALTAS.

II.- QUE LAS FALTAS DE ASISTENCIA SEAN DENTRO DE UN PERIODO DE 30 DIAS; En la Ley del Año de 1931, hubo confusiones en cuanto al periodo, ya que ésta Ley disponia en su articulo 121, Fracc. X, QUE LAS FALTAS DE ASISTENCIA DEBEN TENERSE EN UN LAPSO DE UN MES, Lo que dio origen a varias interpretaciones, por un lado el mes de calendario y por otro el mes como periodo de 30 dias, viendo estas confusiones la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA pone en conocimiento la tesis Jurisprudencial No. 100 del Apéndice

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

1917-1975. en el que resuelve: Que no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que para hacer el computo de ellas, debe entenderse por un mes, un lapso cualquiera de 30 días contados a partir de la primera falta, y no es necesario que éstas sean continuas, como se tiene la creencia, sino que basta que el trabajador incurra en dichas faltas en un periodo de 30 días a partir de la primera falta, por otro lado los trabajadores tienen la falsa creencia de que, como la causal de DESPIDO, se genera hasta la cuarta falta de asistencia, teniendo el Derecho a faltar 3 días en el lapso de 30 días, lo que en un momento dado no existe tal Derecho, ya que, el trabajador faltista puede ser sancionado de acuerdo a la Ley y al Reglamento Interior de Trabajo, hasta por Ocho días de suspensión en el trabajo, sin goce de salario.

III.-QUE LAS FALTAS SEAN SIN PERMISO DEL PATRON: El articulo 135, fracc. II, prohíbe a los trabajadores, faltar a su trabajo sin permiso del patrón, a contrario sensu, si el trabajador tiene permiso no esta obligado a asistir al trabajo; por lo que se desprende que, cuando el trabajador tiene permisos

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

de no asistir a su trabajo, estas faltas no se computaran para efectos del DESPIDO, siempre y cuando estas sean concedidas por el patrón.

IV.- QUE LAS FALTAS SEAN SIN CAUSA JUSTIFICADA; El mismo precepto Legal invocado en la fracción anterior, prohíbe a los trabajadores faltar a sus trabajo sin causa justificada, y por otro lado la fracción X. del artículo 47, prescribe que no se consideran faltas de asistencia, para efectos de DESPIDO, las ausencias al trabajo por una causa justificada. Y a su vez la CAUSA JUSTIFICADA debe de entenderse " a toda aquella imposibilidad del trabajador de presentarse a su trabajo por un motivo material o físico que a el en lo personal, le impide concurrir a sus labores a que esta obligado en su contrato de Trabajo ".

XI.- DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRON O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DE TRABAJO CONTRATADO; Aquí existen Tres elementos graves de causa, para efectos del DESPIDO JUSTIFICADO, como son:

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

A).- DESOBEDECER ORDENES RELATIVAS AL TRABAJO CONTRATADO:

Como podemos observar y de acuerdo al artículo 135 de la Ley en Comento, que las características más relevantes del trabajo, estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, es el trabajo subordinado, y la SUBORDINACION se entiende, como un derecho subjetivo de mando, imponiendo aquel un deber jurídico de obediencia, siempre y cuando dichas ordenes sean relativas al trabajo contratado.

B).- QUE LAS ORDENES SEAN DADAS POR EL PATRON O SUS REPRESENTANTES: En la practica se da frecuentemente que los trabajadores, consideran que solamente están obligados a recibir ordenes de su jefe inmediato y no las de cualquier otro representante, lo que es contrario a la Ley en comento, ya que, realmente el trabajador si está expuesto a que algún otro jefe de alguna otra área y que este sea de mayor jerarquía a aquel, le de ordenes relativas desde luego a su competencia de trabajo y que desde luego estos están obligados a cumplir con dichas ordenes.

C).- QUE NO EXISTIA CAUSA QUE JUSTIFIQUE LA DESOBEDIENCIA:

Este elemento constitutivo se desprende del anterior Inciso, ya

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

que las ordenes exigidas por el jefe, deberán de ser relativas al trabajo contratado, y que el trabajador pueda comportarse conforme a lo mandado, a efecto de que este pueda cumplir con dicho mando y desde luego que dicho requerimiento sea compatible con el trabajo del subordinado.

XIII.- CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EBRIEDAD O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE, SALVO QUE, EN ESTE ULTIMO CASO, EXISTIA PRESCRIPCION MEDICA. ANTES DE INICIAR SU SERVICIO, EL TRABAJADOR DEBERA PONER EL HECHO EN CONOCIMIENTO DEL PATRON Y PRESENTAR LA PRESCRIPCION SUSCRITA POR EL MEDICO: El primero de los elementos que aqui se pueden desprender sera :

A).- CONCURRIR A LAS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ; Esto se entiende o se conoce cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas, presenta además un aliento a alcohol, congestión de la cara, ojos enrojecidos, dificultad al hablar, tambaleante, incoordinación motora, y turbación pasajera de sus facultades mentales.

De acuerdo a la resolución de la Suprema Corte de Justicia;

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.
=====

el solo aliento a alcohol, no será suficiente para la causal de DESPIDO, por estado de ebriedad.

Por tesis de la Suprema Corte de Justicia, nos resuelve, que para probar el estado de ebriedad no es indispensable un Certificado médico, sino que se desprende de la Prueba Testimonial, bajo la simple apreciación de los sentidos.

B).- CONCURRIR A LAS LABORES DROGADO; Aquí se habla de Drogas Enervantes, (estupefacientes, o psicotropicos). que consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal o animal, que tiene como efectos estimular, calmar, deprimir el sistema nervioso, de aquellas personas que las consumen, y la causal sería que el Trabajador se presente en este estado y dentro de sus horas de trabajo.

En ocasiones el Trabajador o las personas deben de ser administrados por estos medicamentos, pero bajo la prescripción médica, en caso de que los efectos de la droga pongan en peligro al propio trabajador, al lugar de trabajo, sus compañeros y los

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

bienes de la empresa, este deberá ser suspendido de sus obligaciones hasta en tanto no se le retire la prescripción.

XIV.- LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA EL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISION, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO; Como ya vimos, La prisión preventiva, es la privación temporal de la libertad para los procesados por delitos que merecen esa privación, y que ésta es sólo una causal de suspensión de la relación de trabajo, en cambio la pena de prisión es una causal de DESPIDO. La pena de prisión; como dice Francisco González de la Vega, es la que consiste en el encierro corporal en un establecimiento o edificio más o menos cerrado, ya sea una cárcel, penitenciaria o cerezo, durante el tiempo de su condena, y conforme a las disposiciones Legales y Reglamentarias aplicables de acuerdo a la comisión del delito cometido. Esta pena de prisión para que sea causal de DESPIDO, debe ser por SENTENCIA EJECUTORIADA, y que por consecuencia de esta acción, se le impida al Trabajador a cumplir con la relación de Trabajo.

XV.- LAS ANALOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO.

EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE: Esta disposición se prevee como una causal casuística y general de DESPIDO, de acuerdo a la Suprema Corte de Justicia, esta causal debe ser INTERPRETADO EXTENSIVAMENTE de las demás causas de Despido y no INTERPRETADO RESTRICTIVAMENTE por el hecho de ser enumerativo (28).

(28).- Roberto Muñoz Ramon. Derecho del Trabajo
Tomo II. Edit. Porrúa, s.a., 1ª. Edic.
Págs. de la 315 a la 351.

C A P I T U L O Q U I N T O

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.

**5.0.- COMPARATIVO ENTRE LA LEY REGLAMENTARIA Y LA
CONSTITUCION POLITICA DE MEXICO.**

I.- Para comenzar, entraremos por analizar las adiciones que se introdujeron al artículo 47 de la Ley Laboral, en la que iniciaremos por exponer la Fracción XXII, del artículo 123-A de Nuestra Constitución Política de México, en comparación con los Artículos 47 y 48 de la Ley Reglamentaria (Ley Federal del Trabajo). Esta comparación es en cuanto a la terminología que usa cada una en sus preceptos Legales, y que son los siguientes :

Art. 123-A de la Constitución Política de México: Fracc. XXII.- EL PATRON QUE DESPIDA A UN OBRERO SIN CAUSA JUSTIFICADA O POR HABER INGRESADO A UNA ASOCIACION O SINDICATO, O POR HABER TOMADO PARTE EN UNA HUELGA LICITA, ESTARA OBLIGADO, A ELECCION DEL TRABAJADOR, A CUMPLIR EL CONTRATO O A INDEMNIZARLO CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. IGUALMENTE

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.
=====

TENDRA LA OBLIGACION 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 EL MALOS TRATAMIENTOS,

Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.- SON CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON :

Art. 48 de la Ley Federal del Trabajo.- EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, SI EN EL JUICIO CORRESPONDIENTE NO COMPRUEBA EL PATRON LA CAUSA DE RESCISION, EL TRABAJADOR TENDRA DERECHO, ADEMAS, CUALQUIERA QUE HUBIESE SIDO LA ACCION INTENTADA, A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS VENCIDOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE SE CUMPLIMENTE EL LAUDO.

Art. 51 de la Ley Federal del Trabajo.- SON CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR:

Como se puede observar de la comparación anterior, se

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.
=====

desprende que nuestra Constitución Política, hace referencia en forma acertadas AL DESPIDO cuando es una causal que afecta al PATRON, y de RETIRO cuando es afectado el TRABAJADOR: mientras que en la Ley Reglamentaria (Ley Federal del Trabajo), confunde o no le da la terminología apropiada a cada una de las causales, por ejemplo : En los artículos 47 y 51 de la Ley Laboral, habla de CAUSAS DE RESCISION, siendo que debería de haber usado los terminos DESPIDO, para el caso de las CAUSALES del artículo 47, y RETIRO, para el caso de las CAUSAS del artículo 51, a efecto de que se distingan cuales son las que afectan directamente al TRABAJADOR, y cuales al PATRON; y en forma indistinta a las causales que se originen por otros motivos no contempladas en dichos artículos, para lo cual tenemos en forma acertada los artículos del 53 al 55 de nuestra Ley Reglamentaria, en donde le da el nombre de TERMINACION como disolución de la relación de trabajo, por causas diferentes al DESPIDO y al RETIRO (29).

(29).- Roberto Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, s.a., Págs. 315 y 317.

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.
=====

II.- La parte antepenúltima que se adiciono al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y la cual nos dice : " EL PATRON DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION " .

Con esta adición al precepto Legal de la Ley reglamentaria, queda obligado el PATRON a dar al TRABAJADOR aviso escrito de la fecha y causas de su DESPIDO, por cualquiera de la causas contenidas en este mismo artículo, quedando configurado dicho DESPIDO, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito la fecha y las causas de su DESPIDO; el PATRON se vera afectado por las siguientes :

A).- NO EXISTIRA NINGUNA DOCUMENTAL QUE AMPARE EL DICH0 DE SUS ACCIONES DEL PATRON EN CONTRA DEL TRABAJADOR , RESPECTO DEL DESPIDO. POR LO QUE SE PRESUMIRA QUE EL DESPIDO ES INJUSTIFICADO.

B).- NO CORRERA EL TERMINO DE PRESCRIPCION PARA EL EJERCICIO DE LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR.

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.

C).- EL PATRON SE HARA ACREEDOR A UNA SANCION DE TIPO PECUNIARIO EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 992 DE NUESTRA LEY LABORAL.

D).- EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A RECIBIR TAL AVISO DE DESPIDO, EL PATRON DEBERA COMPROBAR IDONEAMENTE TAL CIRCUNSTANCIA (30).

Tal y como se observa este agregado es por un lado VIOLATORIA a las Garantias de Igualdad, Seguridad y de Audiencia, ya que es evidente que en muchos de los casos se prive al PATRON, de sus Bienes Muebles e Inmuebles y Dinero a efecto de pagar una Indemnización, Salarios Caidos Etc., o en su caso Reinstalar a un TRABAJADOR que si a delinquido en contra del PATRON, y que sólo por no haberle dado, o se negó, incluso no se pudo encontrar al Trabajador y sólo por este hecho, se vea privado al Patrón a indemnizar a un mal Trabajador y que sobre todo se vea veneficiado en todos los aspectos.

(30).-Lic. Francisco Ramirez Fonseca, EL DESPIDO, 7a. Edic.
Edit. Pac, s.a., de c.v., Págs. 155 y 156.

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.
=====

ya que en algunos de los casos EL TRABAJADOR sólo tiene la mira o el afán de perjudicar al Patrón y que maliciosamente hace las cosas para crearle un perjuicio al Patrón (31).

III.- El penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: " EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR. Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR " .

Es ésta otra de las adiciones a dicho artículo en comento, que también trae aparejada la VIOLACION a las Garantías de Igualdad y de Seguridad Jurídica, ya que, es sabido que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se encuentran saturadas por peticiones de los Patrones, en el sentido de que se Notifiquen tales Escritos de DESPIDOS JUSTIFICADOS, sin que los mismos sean entregados a su destino (domicilio del Trabajador

(31).-Lic. Francisco Ramírez Fonseca, ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CONTRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2a. Edic. Edit. Pac, s.a., de c.v., Págs. 17 y 21.

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.

), ya que, en muchos de los casos y en las mayorías de las Juntas, los actuarios se encuentran con mucho trabajo y no lo Notifican, por lo que en algunas ocasiones esto trae como consecuencia que en el PROCEDIMIENTO, dentro de la Etapa Probatoria, cuando se hace alusión a que la Junta Local de conciliación y Arbitraje se remita a la Prueba Documental Privada que se tiene de la Entrega de tal Aviso Rescisorio por conducto de la Junta Local de Conc. y Arb., al Trabajador, ésta se niega a observarlo, ya que, El PATRON deberá proporcionar Copia del Escrito de DESPIDO.

IV.- En el último párrafo del Artículo 47 de la Ley en comento, nos vuelve a remitir " QUE A FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO ".

Dicho párrafo tiene sus fundamentos legales en correlación con el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, en el que nos indica que " EL PATRON PODRA ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION O DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMPETENTE, A SOLICITAR SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR, POR CONDUCTO DEL ACTUARIO DE LA JUNTA,

ANALISIS A LAS VIOLACIONES CONSTITUCIONALES.
=====

EL AVISO A QUE EL CITADO PRECEPTO SE REFIERE. LA JUNTA DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES AL RECIBO DE LA PROMOCION, DEBERA PROCEDER A LA NOTIFICACION " .

" EL ACTUARIO LEVANTARA ACTA CIRCUNSTANCIADA DE LAS DILIGENCIAS " .

En este párrafo es donde verdaderamente se ve la Inconstitucionalidad de las Garantías de Igualdad, Justicia y Seguridad Jurídica que debe de existir para ambas partes, ya que, es incongruente que por el simple dejar de dar a conocer un Escrito de DESPIDO al trabajador, que en muchos de los casos han violado los preceptos Legales como causales de DESPIDO y que en algunos de los casos, los Patrones están mal asesorados por malos abogados, que lo único que hacen es simplemente cobrar, dejando así al Patrón a merced de las Juntas y el Trabajador y que en caso de que se niegue a recibir el trabajador la Indemnización correspondiente, reinstalación, o simplemente no quiera llegar a un acuerdo, la Junta Procederá a dictar Laudo en Contra del Patrón en muchas ocasiones mucho muy Excesivas, de tal forma que mandan a la fuente de trabajo a la quiebra, afectando así a muchos de los trabajadores que necesitan dicho trabajo, y para los cuales es una sobrevivencia hoy en día.

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

A E S T A T E S I S

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

Las conclusiones que se exponen en la presente tesis es por Capitulo, por lo que iniciamos con :

PRIMERO.- A través de los tiempos, el hombre tiende a buscar lo que más le beneficie, satisfaciendo sus necesidades, tratando de tener al mismo tiempo las mejores interrelaciones con los demás, por lo que pienso que es ilógico que el hombre pueda sobrevivir sólo, sin la ayuda o contacto con los demás que lo rodean y que como tal es lógico que unos no acuerden con las ideas de otros, problemática que se genera cada vez más grave, a medida que la sociedad se vuelve más compleja; lo Observamos en el siglo XIX, donde por un lado, el Liberalismo Político que proclama la LIBERTAD DEL HOMBRE, LA IGUALDAD ANTE LA LEY, QUE EL GOBIERNO EMANARA DEL PUEBLO, Y EL PRINCIPIO DEL SUFRAGIO UNIVERSAL, y por el otro lado, el Liberalismo Económico que propiciaba el trabajo como principal fuente de riqueza y dando libertad de Competencia a la Agricultura, Industria y Comercio, con el fin de aumentar el BIENESTAR GENERAL, pero que sin embargo no lo fue así, ya que, lo único que se genero, fue una fuerte explotación de los débiles, se constituyeron grandes monopolios, y se observa una clara DESIGUALDAD ENTRE LA CLASE Trabajadora y Patronal, anteponiendo ante todo el Capital, como generador único

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

de la riqueza, y que, como reacción a esta desigualdad se genera el SOCIALISMO, corriente que busca el BIEN COMUN GENERAL. " DISTRIBUYENDO LA RIQUEZA EN LA MEJOR FORMA POSIBLE, ENTRE TODOS AQUELLOS QUE LA GENERAN ", incluso hoy en día, nuestros Gobernantes tienden a imponer en algunos países, sino es que en todos, esta Corriente Socialista, en virtud de que todos participen de las Riquezas del Estado, de igual forma deberá de ser en la Industria de cualquier rama, hacia sus Empleados, quienes son los que generan la Riqueza de una Empresa.

Cambiando el Tema a nuestro país, creo que lo que existió fue una equivocada aplicación de los mandatos de los Reyes, Virreyes, y Administradores de los Municipios de aquel entonces, hacia nuestro país (Nueva España), ya que, si observamos las Legislaciones de Indias, éstas contenían reglamentaciones que beneficiaban y protegían a los Indios (Trabajadores), de aquellos que los tenían bajo su mando y servicio, pero que sin embargo no era posible que dichos preceptos cumplieran con su cometido Legal, ya que, por un lado los Administradores o encomenderos fueron domados por la Corona, a efecto de que no sometieran a los Indios a la Esclavitud; unos tomaron su papel muy en serio, pero otros hicieron lo contrario.

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

en fin. cada vez se fue generalizando la esclavitud del Indio, con el objeto de explotarlo al máximo o de que fuera objeto de cambio por animales (Caballos). por lo que no era para menos que nuestro Indios se comportarán rebeldes y rencorosos en contra de sus Amos. por lo que se propicia y se genera la Revolución, hacia una Independencia de nuestro país (Nueva España, ahora México), y de lo que veo que el DERECHO LABORAL, es una de las ramas que comienzan con la misma Constitución, introducido en su artículo 123. como fruto de la misma Revolución, dando así nacimiento a una Serie de ramas del Derecho, como son; PENAL, FISCAL. AGRARIO. LABORAL. CIVIL, Y MERCANTIL. creando así las Normas Jurídicas necesarias. con la finalidad de que el hombre viva en una Sociedad Ordenada y Protectora de sus Propios derechos. con el objeto de alcanzar su BIENESTAR COMUN.

SEGUNDO.- Aún cuando hay tratadistas que piensan que es Ilógico y absurdo el que la Ley declare el DESPIDO INJUSTIFICADO, cuando éste no se otorga por escrito al trabajador. por lo que pienso que si es de gran importancia y de que atinadamente se haya hecho la adición de los párrafos último, penúltimo y antepenúltimo del artículo 47, ya que, esta reforma de muy reciente innovación, viene a proteger y a Asegurar

CONCLUSIONES :
=====

la estabilidad Laboral, así mismo da un trato más humano a los trabajadores, por que dejan de ser DESPEDIDOS INJUSTIFICADAMENTE y cuando el patrón lo quiera en forma arbitraria y prepotente, lo anterior en base al principio de la suplencia de la defensa del trabajador, el cual viene a equilibrar tanto el derecho de uno, como las obligaciones del otro, respecto de un DESPIDO INJUSTIFICADO, desde luego pensando en que hay veces que existan cosas muy especiales en donde las juntas Laborales deben valorar muy bien las pruebas de cada una de las partes que intervienen en Juicio, a efecto de que el trabajador no quede desprotegido y el patrón no pueda abusar, de lo cual hago hincapié de que en muchos de los casos el Trabajador es arbitrariamente Despedido, aparte de que el Patrón le deja al Trabajador la Iniciativa de la Acción en su contra, ya que, se sabe que en muchas de las veces el Trabajador no cuenta con recursos suficientes para iniciar el Juicio correspondiente, o tiene miedo de demandar a su propio patrón, por represalias que pueda tomar en su contra, por lo que prefieren no demandar, aún cuando el Patrón no les de absolutamente ninguna prestación de Ley, o ya por que el Abogado para patrocinarlo en Juicio, en algunos casos le cobra o pide parte de sus Honorarios para iniciarlo, lo cual pone a pensar al trabajador, y por no tener los recursos necesarios, éste opta por no demandar.

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

Así mismo propongo que deberá de reformarse los artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a su terminología, donde deberán de quedar de la siguiente manera:

Artículo 46.- EL TRABAJADOR PODRA RETIRARSE DE LA FUENTE DE TRABAJO, O EN SU CASO EL PATRON PUEDE DESPEDIRO EN CUALQUIER TIEMPO DE LA RELACION DE TRABAJO, POR LAS CAUSAS QUE LO JUSTIFIQUEN Y SIN QUE INCURRAN EN RESPONSABILIDAD:

Artículo 47.- SON CAUSAS DE DESPIDO DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON:

Artículo 51.- SON CAUSAS DE RETIRO DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR:

Así en ésta forma se corregirá la Terminología del precepto indicado, quedando correctamente establecida la diferenciación entre el DESPIDO y el RETIRO, y respecto de las causales que invocan los artículos 47 y 51 de nuestra Ley Federal del Trabajo, asimismo nos quitaríamos de criticas e impugnaciones de los tratadistas hacia dicha terminología y por el otro lado, los Conceptos quedarían tal y como nos lo propone nuestra Constitución Mexicana.

CONCLUSIONES :
=====

También hago hincapié en que, aún cuando es evidente que la responsabilidad del patrón es más grave que las del Trabajador, estas no se aplican cuando se han incumplido; por ejemplo :

1.- ? Que pasa cuando en Juicio se ha demostrado que el patrón no entrego por escrito, el Despido al Trabajador ?

Que independientemente de ser sancionado con el Laudo respectivo, el patrón debe ser sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación al pago de una Infracción, por la violación del artículo 992 de nuestra Ley Laboral.

Pero que sin embargo jamás se aplican en la realidad, por lo que pienso que el patrón no es temeroso de las aplicaciones Legales, y tiende a violarlas cuantas veces quiere estas disposiciones y como consecuencias sigue existiendo una desmedida de Actos de Despidos, con perjuicio a la clase Trabajadora.

TERCERO.-El Procedimiento Paraprocesal o Voluntario es sin duda una de las respuesta tan esperadas, por todas aquellos Conflictos que existian y que bien o mal se resolvian por el cause que no del todo era el más adecuado pero que sin

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

Embargo tenían que tener solución incluso aún cuando es una de las reformas de reciente innovación, ya que su aplicación comienza a partir del año de 1980, a mi Juicio es menos traducir que se tardaron en aplicarlo ya si bien es cierto que tiene mucho parecido al Juicio o Procedimiento de Jurisdicción Voluntaria, este tiene sus Origenes en el Derecho Romano y que desde entonces se le ha iniciado por Via Voluntaria y no Contenciosa, esto es que no existan conflicto alguno entre partes determinado y por lo que siento que existió mucho tiempo para introducirlo en la Ley Laboral, donde vino a resolver problemas que seguramente entorpecían la Administración de Justicia, ya que el cause era inadecuada, pero que sin Embargo aún cuando tarde llegó, éste es bien venido.

CUARTO.— Conforme a la relación de Trabajo, desde el punto de vista de sus consecuencias que traen consigo la disolución de dicha relación, tenemos que algunos Autores en su mayoría solo hace alusión a los efectos extintivos y a los constitutivos y otros que no lo precisan, pero que sin embargo en algunos casos no se extingue ni dan lugar a otros Derechos y deberes, sino que los suspenden, esto es que, durante un lapso de tiempo se suspenden dichos Derechos y deberes, y que por su

CONCLUSIONES :
=====

propia naturaleza es temporal, por lo que no se puede concebir Juridicamente la suspensión definitiva de la relación de trabajo, incluso el Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, nos proporciona las causas de esta suspensión, en siete fracciones.

De las cuales algunos Autores agregan a la vista la maternidad, el caso fortuito y la fuerza mayor en mi caso agregaría el ejercicio de la acción Laboral en contra de la parte Patronal, cuando hay despido Injustificado.

Ya que, al existir la iniciativa por parte del Trabajador a ejercitar las acciones en contra de su Patrón y en virtud de acreditar la injustificación de su despido, puede existir la reinstalación o pago de Indemnización y por ende el pago de salarios caídos, así mismo se vuelve a restablecer la relación de trabajo y a actualizarse la obligación de Derechos y Deberes.

En el otro caso, si el trabajador es despedido Injustificadamente o aun cuando es Justificado dicho despido, pero el trabajador se abstiene de demandar, entonces automáticamente está aceptando la disolución definitivamente de la relación de trabajo.

CONCLUSIONES :

En cuanto a la clasificación que hacen nuestros autores, el suscrito propone otra clasificación más de las causales de Rescisión y que es :

I.- GRAVES.- Que serán todas aquellas en las que pueden incurrir todos los trabajadores y que se encuentran en las fracciones de la I a la XV, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y de igual manera de la Fracción I a la IX del artículo 51 de la misma Ley, para los casos en que puede incurrir el Patrón, y que traen como consecuencia el DESPIDO o el RETIRO del trabajador.

II.- LEVES.- serán todos aquellos presupuestos que hace la misma Ley y que serán aquellos que se cometen en la misma relación de trabajo, pero que no trascienden a la disolución de la Relación de Trabajo, pero que se sancionan por mutuo consentimiento de las partes (Patrón-Trabajador), ya sea con una llamada de atención hasta el castigo, sin que el Patrón tome la iniciativa de Despedirlo, queriendo que dicho trabajador ya no cometa las mismas faltas y que a su vez mantenga su trabajo, incluso, estas CAUSALES no se encuentran reglamentadas en nuestras Leyes Laborales, pero que sin embargo suceden en la realidad y se resuelven por COSTUMBRE.

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

QUINTO.- Aún cuando sabemos que las reformas adicionadas que entraron en vigor el 1 de Mayo de 1980. quedando establecidos en el artículo 47. Párrafos último. Penúltimo y Antepenúltimo. normas que protegen al trabajador en contra de los abusos del Patrón, pero así también tenemos que estas adiciones Legales en muchos de los casos, dejan en forma desprotegida al Patrón ya que son Violadas las Garantías de igualdad y de Seguridad Jurídica. ya que, la Ley Laboral protege mucho al trabajador aún cuando sabemos que existen trabajadores que actúan de mala fe y en ocasiones abusan de la confianza que les otorga o deposita el Patrón, incluso pienso que ya de hecho y de entrada tanto el Patrón y el Trabajador no tienen la misma igualdad, anteponiendo el principio de la suplencia de la Defensa a favor del Trabajador, rompiendo con esto el de Paridad Procesal y Violando las Garantías de IGUALDAD Y JUSTICIA SOCIAL, en perjuicio del patrón consagradas en el artículo 1o., de nuestra Carta Magna, manifestandonos " QUE EN LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS TODO INDIVIDUO GOZARA DE LAS GARANTIAS QUE OTORGA ESTA CONSTITUCION. LAS CUALES NO PODRAN RESTRINGIRSE NI SUSPENDERSE, SINO EN LOS CASOS Y CON LAS CONDICIONES QUE ELLA MISMA ESTABLECE

"

Tales disposiciones acarrear como consecuencias que

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

despojen al patrón (FÍSICA O MORAL), de los recursos Económicos que no sólo sirven al Patrón o al Trabajador demandante, sino que sirven en forma latente a todos los demás empleados que seguirán activos y dependientes de la misma fuente de trabajo, por lo que creo que los trabajadores afectados, puedan defender los derechos que tienen sobre los bienes comunes de trabajo, ya que, estos son instrumentos de trabajo, y que sirven a todos los trabajadores en general como fuente de ingreso, y que en caso de ser embargados y rematados los bienes (Muebles e Inmuebles), todos los trabajadores se quedarán automáticamente sin trabajo, ocasionándoles a todos en general graves perjuicios en su Económica Familiar.

Incluso llego a pensar que dicha reforma es una arma de dos filos, Primero; deja al trabajador indefenso de conocer las causas de su Despido, Segundo; deja la carga de la Acción Laboral al trabajador para solicitar las prestaciones que legalmente le corresponden, haya o no DESPIDO JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO del Trabajador.

En cuanto al Patrón, casi siempre corre el riesgo de pagar indemnizaciones o salarios caídos innecesarios, por el simple hecho de no hacer entrega del DESPIDO POR ESCRITO,

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

ocasionándole al patrón perjuicios en su Economía y por ende trasciende a la economía familiar de todos los demás trabajadores activos.

De lo anterior sigo manifestando que si bien es cierto que deberá apoyarse a las partes más desprotegidas, con objeto de auxiliarlas en el Juicio, también lo es que no existe un equilibrio en donde los medios y recursos de producción no sean gravemente afectados en perjuicio de la mayoría de los trabajadores, ya que, se hace imposible que la mayoría sea quien sufra las consecuencias de los laudos, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje a veces las dicta muy excesivas.

CONCLUSION FINAL
=====

Pienso que es una medida definitiva y segura de que se le haga entrega al Trabajador del aviso Rescisorio, ya que esto viene a frenar todos los abusos desmedidos de la clase patronal y viene a poner en equilibrio tanto los deberes como las obligaciones de ambos (Trabajador y Patron). partes. que por consecuencia se obtiene una estabilidad laboral en beneficio del Trabajador y del Patrón, quien será el que reciba los conocimientos y experiencias de aquel através de su trabajo.

De nueva cuenta hago hincapié que los párrafos antepenultimo, penultimo y ultimo del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo tenían que probar el hecho del despido, lo cual era una situación difícil de que el mismo trabajador probara: ya que en la mayoría de las veces el despido que hace el Patrón al Trabajador es en ausencia de testigos y aún cuando los haya, no quieren rendir su testimonio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por miedo de enfrentarse al propio Patrón: por lo que la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia viene a impedir lo largo de

CONCLUSION FINAL

la prueba (Despido Injustificado), al patrón y solo queda que el Trabajador justifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación, la relación de trabajo que tiene o tuvo con el demandado Patrón. (Persona física o moral).

Sin embargo la Junta de Conciliación y Arbitraje o Conciliación, en cuanto a las sanciones que se deben de aplicar, no del todo las aplican, ya que ante la falta de aviso Rescisorio al Trabajador, por escrito y con las causas que originaron tal despido sea injustificado, pero en caso de nuestra Junta de Conciliación y Arbitraje, al parecer es categórica al no admitir prueba en contrario, siempre y cuando se confiese tal despido. Lo cual suponen que solo con la prueba confesional probaran el despido injustificado, habiendo otras pruebas que acrediten tal despido que se cree injustificado: incluso en otros Estados de nuestro País, se apegan a tal precepto, sin ser tan riesgosos o extremistas, ya que dejan que las partes prueben si un despido es justificado o injustificado, aún sin haber dado por escrito tal aviso de Rescisión al Trabajador: lo cual pienso que tiende a equilibrar mucho mejor las pruebas de las partes en juicio.

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

I).- T E X T O S :

* BUEN LOZANO Nestor de, Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

* BUEN LOZANO Nestor de, La Reforma del Proceso Laboral, 2a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

* BUEN LOZANO Nestor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, 3a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

* CUEVA Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 12a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

* GUZMAN LEAL Roberto, Historia de la Cultura, 13a. Edición, Editorial Porrúa, s.a., Mexico, D.F.

* MARGANT S. Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 8a. Edición, Editorial Esfinge, s.a.

* MUNOS RAMON Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, 1a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

* RAMIREZ FONSECA Francisco, El despido, 7a. Edición, Editorial Pac, s.a. de c.v.

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

I).- T E X T O S :

* RAMIREZ FONSECA Francisco, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, 2a. Edición, Editorial Pac, s.a. de c.v.

* ROSS GOMEZ Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, Editorial Cardenas, Editorial y Distribuidor.

* SALINAS SUAREZ DEL REAL Mario, Practica Laboral Forense, 1a. Edición, Editorial Cardenas, Editor y Distribuidor.

* SISO MATINEZ J.M., Mi Historia Universal, 3a. Edición, Editorial Trillas, México, D.F.

* TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

II).- C O D I G O S :

* RAMIREZ FONSECA Francisco, Ley Federal del Trabajo (Comentada), 3a. Edición, Editorial Pac, s.a. de c.v.

* TRUEBA BARRERA Jorge - TRUEBA URBINA Alberto, Ley Federal del Trabajo, 68a. Edición, Editorial Porrúa, s.a.

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

III).- L E Y E S :

* CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Sista, s.a. de c.v.

* CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, s.a., 99a. Edición, México, D.F.

IV).- REVISTAS LABORALES :

* Laboral (La Practica Juridica - Administrativa), Números 1-28, Grupo Gasca.

V).- DICCIONARIOS :

* Océano Uno, Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Edición 1991, Editorial Grupo Océano.