



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

**PROPUESTA PARA LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN
INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA IMPORTANCIA DEL DERECHO
CORPORATIVO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE
BASE QUE LABORAN EN UNA DETERMINADA INSTITUCIÓN O EMPRESA.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

SANTA VIDAL GONZÁLEZ

ASESORA: LIC. MARÍA GUADALUPE CONTRERAS ALFARO

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MÉXICO

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por darme vida, salud y la fuerza necesaria para poder concluir una de las metas más anheladas.



A MI MAMI REYNA GONZALEZ MARTINEZ:

Ella que fue, es y será mi motor para seguir adelante y lograr todo lo que me proponga, por los principios, valores, lucha, serenidad, así como la perseverancia que en aquellos momentos que los necesite. Siempre fue mi ejemplo de Superación, y que nunca podré pagar los desvelos, el amor, protección y confianza que siempre me brindo. Ahora eres mi ángel de la guarda y siempre vivirás en mí corazón.

A MI PAPA GABINO VIDAL CARACHEO:

Por brindarme lo necesario en este camino e inculcarme la responsabilidad, consejos, la rectitud y la dureza para dejarme una enseñanza para la vida que a pesar de las adversidades es bella y vale la pena vivirla.

PARA AMBOS PAPAS:

A quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho. A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni aun con las riquezas mas

grandes del mundo. Porque gracias a su apoyo y consejo he llegado a realizar la mas grande mis metas. La cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir. Deseo de todo corazón mi triunfo profesional lo sientan como suyo con amor, admiración y respeto.

A MI HERMANA AIDA:

Quien es una gran mujer, por estar conmigo, ayudarme cuando lo requería y que tan solo con un simple llamado ahí estaba y por todos los años de siempre estar juntas en momentos buenos y malos aunque tengamos caminos opuestos.

A MI HERMANO ARTURO:

Por ayudarme moralmente y que siempre tuvo palabras de aliento y voluntad cada momento en que lo requería.

A MI HERMANO JOSE EDGAR:

Siempre me hechaba porras y decía que lo iba a lograr y cuando le pedía favores tenia como respuesta un si.

A MI HERMANO ADAN:

Por su frase tu puedes, sigue adelante hasta terminar.



A CARLOS:

Mi otro ángel, que durante 10 años fue, y será la persona más bella que haya conocido y gracias por todo lo vivido a tu lado por tu enseñanzas, el cariño, amor

desinteresado y tanta entrega y por lo que hubieras sido en esta vida y que no fue así por que tan solo te adelantaste en el camino que algún día todos llegaremos y no por que no hayas querido, siempre seguirás vivo en mi corazón y alma. Mi primer y único amor de mi vida. Como tu no hay nadie mas.

A EDUARDO GIL RENDON:

Por los 6 años que estuvimos juntos, compartiendo desvelos, esfuerzo, lucha, entrega, dedicación, risas, tristeza, alegría y que supimos hacer una buena combinación que aparte de conocerte como el gran ser humano que eres, el amigo incondicional, compañero durante nuestra carrera y el mejor novio que tuve de estudiante. Por ello mismo te invito a que por favor des este ultimo paso para que culmines. Es laborioso pero vale la pena. Y sabes que siempre me tendrás a mi incondicionalmente y para siempre. Y que si la vida o la circunstancia en la cual estés o estuviste fue la clave para que dieras ese giro de 180 grados, tan solo Dios y tu sabes realmente lo sucedido o tu por que?, tan solo quiero que tomes en cuenta que te perdone por ti, y por lo que representas para mi y que como cualquier ser humano todos tenemos algún error o decline en la vida y que yo no soy quien para juzgarte. Pero si para darte un consejo y ayudarte en caso de que lo requieras. En la vida hay que darle tiempo al tiempo y todo lo terrenal tiene solución y animo y que siempre vayas adelante y por buen camino sin olvidar los principios, valores y el cariño que te inculcaron tus padres.

Si algún día llegas a leer mi tesis quiero decirte por este medio que en parte te lo dedico y que deseo de todo corazón que Dios te bendiga siempre, que tengas dicha y bienestar, que a pesar de que me hiciste falta en cada paso y de que casi fracturaste mi alma y mi corazón y de que ni siquiera imaginas el daño que me hiciste, fue un placer conocerte y el haber tenido una relación sólida y casi perfecta.

ÍNDICE

PROPUESTA PARA LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA IMPORTANCIA DEL DERECHO CORPORATIVO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE QUE LABORAN EN UNA DETERMINADA INSTITUCIÓN O EMPRESA

INTRODUCCIÓN.....	10
Planteamiento del Problema.....	11
Objetivo General.....	12
Hipótesis.....	13

CAPÍTULO 1. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES LABORALES

1. 1	Definición de Relaciones Laborales	15
1. 2	Antecedentes de las Relaciones Laborales	21
1. 3	Planeación de las Relaciones Laborales	21
1. 4	Los Elementos de la Relación de Trabajo	25
1. 5	Etapa de Abuso	26
1. 6	Etapa de Lucha	27
1. 7	Etapa de Negociación.....	29

CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABAJO

2. 1	Contrato Individual de trabajo	30
2. 2	Concepto Gramatical.....	31
2. 3	Antecedente del Contrato de Trabajo	32
2. 4	Nacimiento y Duración del Contrato de Trabajo.....	35
2. 5	Derecho Corporativo del Trabajo	35
2. 5. 1	Concepto, Naturaleza y Fines del Derecho Colectivo del Trabajo.....	39
2. 5. 2	Naturaleza Jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo.....	40
2. 5. 3	Fines del Derecho Colectivo del Trabajo.....	41
2. 5. 4	Características del Contrato Colectivo.....	43
2. 5. 5	Contenido del Contrato Colectivo.....	44
2. 5. 6	Contenido Legal del Contrato Colectivo.....	45
2. 5. 7	Formas de Terminación del Contrato Colectivo.....	46
2. 6	Contrato de Trabajo.....	47
2. 6. 1	Primera Instancia.....	47
2. 7	El Objeto.....	48
2. 8	Las Partes.....	49
2. 9	Condiciones Generales de Trabajo.....	51

CAPÍTULO 3 LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3. 1	Concepto Gramatical de Rescisión, Probidad y Honradez.....	53
3. 2	Causales de Rescisión.....	63
3. 3	Procedimiento en Caso de Conflicto.....	65
3. 3. 1	Primera Instancia.....	65
3. 4	Junta de Conciliación y Arbitraje.....	85
3. 5	El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	94
3. 6	Recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación.....	97

CAPÍTULO 4 MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

4. 1	Procedimiento Laboral.....	98
4. 1. 1	Las Partes.....	102
4. 1. 2	Etapas del Procedimiento Laboral.....	105
4. 2	La junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	107
4. 2. 1	Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	107

4. 2. 2	Naturaleza Jurídica.....	109
4. 2. 3	Jurisdicción y Competencia.....	111
4. 2. 4	Atribuciones.....	111
4. 2. 5	Funciones.....	113
4.3.	Conciliación.....	114
4.4.	Conceptos Básicos en torno al aviso de Rescisión en materia Laboral.....	114
4.4.1.	Derecho en General.....	115
4.4.2.	Derecho del Trabajo.....	117
4.4.3.	Aviso de Rescisión de la Relación Laboral constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser Analizado oficiosamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	119
4.4.3. 1.	Aviso de Rescisión, Imposibilidad para cumplir con la obligación prevista en la parte final del artículo 47 de la Ley del Trabajo.....	122
4.4.3.2.	Si el trabajador recibió el aviso de rescisión sin firmarlo.....	122
4.4.3.3.	Aviso de Rescisión del Contrato de Trabajo. Caso. En que el Trabajador se niega a firmar de recibido.....	123

4.4.4. Problemática en el uso del Aviso de Rescisión.....	126
4.4.4. 1. Razonamiento sobre la injustificación del despido por la falta de entrega del aviso de rescisión.....	130

CAPÍTULO 5.- PROPUESTAS PARA LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA IMPORTANCIA DEL DERECHO CORPORATIVO JURÍDICO DE LOS TRABAJORES ADMINISTRATIVOS DE BASE QUE LABORAN EN UNA DETERMINADA EMPRESA.....

135	135
Conclusión.....	143
Concientización	157
Propuesta	166
Glosario	179
Abreviatura Utilizada	180
Bibliografía	181

INTRODUCCIÓN

En la actualidad del país y en nuestras condiciones laborales e independientemente del giro o identidad de empresa o institución se padece del despido justificado o injustificado por el cual en el presente trabajo tiene la finalidad de proyectar la importancia de las Relaciones Laborales dentro del centro de trabajo en una determinada Empresa o Institución y de ahí como se ve fracturado en las Causales de Rescisión, aunado el Derecho Corporativo Jurídico, darle a conocer al lector el procedimiento en el cual pudiere incurrir y que la mayoría no esta inmerso en lo que proceda.

En la cual la Relación Laboral se inicia con una figura jurídica, el cual puede ser simplemente individual o sea entre un patrón y un solo trabajador, o regular la situación de un patrón o un conjunto de patrones y o uno o varios trabajadores.

La Relación Laboral proviene de la prestación de un trabajo personal, este subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dio origen. La relación no sustituye al Contrato de Trabajo, sino que lo complementa de manera innecesaria y de este se desprende desde el antecedente, nacimiento, duración, definición gramatical, el Derecho Corporativo: concepto, naturaleza y sus fines; así como el concepto del Derecho Colectivo, junto con su naturaleza jurídica, fines, características, contenido legal, formas de

Terminación, el contrato en fase de las instancias, el objeto, las partes y las condiciones generales de trabajo.

A partir del incumplimiento de las obligaciones del trabajador en relación para con su patrón da lugar a las sanciones que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo es decir es necesario analizar la Rescisión del Contrato Colectivo del Trabajo para tener conocimiento de causa en caso de estar en esta circunstancia y tratar de evitar que sea aplicada la pena máxima por la autoridad que solo a ella le compete unilateralmente sancionar y analizar la falta cometida por el trabajador

Por ello es vital conocer su definición gramatical de rescisión, probidad y honradez, adjunto las causales imputables al trabajador, procedimiento en caso de conflicto,

Por engañar el trabajador a la Universidad	Presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efecto a los treinta días de prestar sus servicios
Son faltas de probidad u honradez:	<p>a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.</p> <p>b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.</p> <p>c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y que con posterioridad se descubra esta circunstancia.</p> <p>d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.</p> <p>e) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos.</p>
3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales	En el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable	La seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
5. Por cometer actos inmorales	durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios
6, Por revelar asuntos reservados	De que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad

7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas	Consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un período de 30 días.
8. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente	Las órdenes que recibe del representante de la Institución , siempre que se trate del trabajo contratado
9. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad	Si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador	Una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato.
11. Por incurrir el trabajador en actos de violación sexual	En el campus universitario o centro de trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación.

La Junta debería procurar arreglos y exhortar a las partes para intentar salvar sus diferencias, pero en la practica, los funcionarios no le es de tal importancia.

Por ciertas circunstancias como los cargos de trabajo y falta de justicia (la aplicación de las sanciones) aunado con el espíritu para hacer labores de convencimiento, omitiendo así la aplicación del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual señala los procedimientos que deben seguirse en el acto de Conciliación, disponiendo a su vez, en el caso de que no haya arreglo entre las partes procurara avenirlas como el componedor amigable, ya que dicha omisión de estas normas no implica una violación que haga precedente en el juicio de garantías, por que no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado es de fallo.

La propia Junta no se encuentra comprometida a llevar a cabo dicha conciliación con la conciencia de beneficiar a las partes y evitar litigios costosos y prolongados. Como desventaja el desempeño, capacitación y adiestramiento del personal; no determina las tendencias de crecimiento, asuntos resueltos y cargas de trabajo pendientes, para formular el anteproyecto del presupuesto para el ejercicio siguiente, o bien, para solicitar la ampliación de las partidas correspondientes al año en curso;

Se fundamenta como la falta de prioridad en el ámbito jurídico para la Conciliación y Arbitraje.

La Etapa de Conciliación en el proceso laboral se convierte en un simple requisito formal, en la que por lo general por costumbre las partes se manifiestan que no

existe arreglo conciliatorio y piden se continúe con la etapa de demanda y excepciones.

El Marco Teórico Conceptual de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, abarca el procedimiento laboral, las partes y etapas del mismo procedimiento laboral, también la estructura orgánica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, decreto por el cual se establece naturaleza jurídica y la jurisdicción y competencia, aunado a la distribución de atribuciones, organización, funcionamiento y funciones.

Dentro de la nueva organización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se dispone expresamente que el Presidente de esta Junta percibirá los mismo emolumentos (Pago que se da a un profesional o a un operario por un servicio o un trabajo) que correspondan a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por consiguiente es necesario conocer los conceptos básicos en torno al aviso de Rescisión en materia Laboral, Derecho General, Derecho del Trabajo, Aviso de Rescisión de la Relación Laboral constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado oficiosamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, Aviso de Rescisión, imposibilidad para cumplir con la

Obligación prevista en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y una vez si el trabajador recibió el aviso de rescisión sin firmarlo, aviso de

Rescisión del Contrato del Trabajo, caso. En que el trabajador se niega a firma de Recibido, problemática en el uso del Aviso de Rescisión, y el Razonamiento sobre la injustificación del despido por la falta de entrega del Aviso de Rescisión.

Informar a la Secretaría de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas; Expedir los Manuales de Procedimientos, de Organización e Información, sobre la estructura y funcionamiento interno de la Junta y mantenerlos actualizados; Conocer el contenido del informe anual del Presidente de la Junta; Autorizar el calendario oficial de labores de la Junta, procurando hacerlo coincidir con el del Poder Judicial Federal, y establecer las comisiones de trabajo necesarias para que lo auxilien en el cumplimiento de sus atribuciones.

He de ahí la ANALISIS PARA LAS CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA IMPORTANCIA DEL DERECHO CORPORATIVO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE QUE LABORAN EN UNA DETERMINADA EMPRESA

Con el fin de poder brindar a los trabajadores que laboren en una determinada empresa o institución con el apoyo del conocimiento de las relaciones laborales.

Contrato de Trabajo y conocer sobre las causales de rescisión e importancia del Derecho Corporativo Jurídico y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no esta de mas que tengan una alternativa durante el proceso de las Causales de Rescisión en las que pueden incurrir el trabajador y vinculado con el Derecho Corporativo Jurídico, para un mejor desenvolvimiento y acertijo oportuno para su propio bienestar laboral y social.

Respaldado conforme a Derecho tiene la utilidad de una “Propuesta para las Causales de Rescisión y la importancia del Derecho Normativo Jurídico”, y sin olvidar que dentro del Derecho de Trabajo se divide en tres partes fundamentales para su estudio las cuales son el Derecho Individual, Derecho Colectivo la cual estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos suscitan. el Derecho Procesal, nos indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la composición de los conflictos laborales que servirá según sea la situación del trabajador para la cual presta sus servicios en el centro del trabajo en determinada empresa o institución en la cual labore.

Escuchar a las partes en las argumentaciones y puntos de vista de los asuntos planteados ante la Junta; Solicitar que se practiquen las diligencias que no se

hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad;

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Si los trabajadores incurren en **las Causales de Rescisión y terminación de la Relación Individual de Trabajo y la Importancia del Derecho Corporativo Jurídico** por falta de su conocimiento y le es ajeno el procedimiento del mismo.

OBJETIVO

Llamar y captar la atención de todos aquellos lectores, interesados en conocer y/ o saber un poco más acerca de los derechos y obligaciones que tanto el patrón como el trabajador adquieren desde el momento en que surge una relación de trabajo y hasta que ésta termina.

Las Causales de Rescisión de la Relación Individual del Trabajo y la importancia del Derecho Corporativo Jurídico de los trabajadores Administrativos de Base que laboran en una determinada Institución o Empresa, cuyo fin es evitar las circunstancias latentes, con conocimiento de causa o por ignorancia de las causales.

HIPÓTESIS

“Si se estableciera una **Propuesta para las Causales de Rescisión de la Relación Individual del Trabajo y la Importancia del Derecho Corporativo Jurídico de los Trabajadores Administrativos de Base que laboran en una determinada Institución o Empresa**” sujeto a interponer el recurso ante la Comisión Mixta Permanente de Conciliación.

En muchas ocasiones resulta difícil el hecho de que cuando una relación de trabajo se da por terminada este acto resulte en beneficio del patrón como del trabajador, quien muchas veces por no estar bien informado, es el menos beneficiado de este hecho.

CAPÍTULO 1. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1. CONCEPTO DE RELACIONES LABORALES

La palabra “relación” proviene del latín relatio –onis, que significa lo que hace referencia. El Diccionario la define como “la referencia que se hace de un hecho.

Finalidad de una cosa. Conexión, correspondencia, de una cosa con otra.

Y comunicación de una persona con otra.

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo del ordenamiento legal establece:

Para efectos de esta Ley, la Relación de Trabajo se entiende establecida entre las instituciones y los trabajadores a su servicio, quienes desempeñarán sus labores en virtud del nombramiento.

La Relación Laboral uno o dos personas, un trabajador y un patrón, creando entre ellos derechos y obligaciones recíprocas; este nexo es susceptible de ser regulado por normas jurídicas que coordinen las actividades de las partes en relación y determinen lo que cada una de ellas puede exigir a la otra para que pueda actualizarse la justicia.

La Relación Jurídica Laboral se establece en torno a un objeto, que en este caso particular, estará constituido por la prestación de un servicio personal subordinado,

por lo que toca al trabajador, el pago de prestaciones determinados por lo que respecta al patrón

Relación de Trabajo en el “artículo 20, se entiende cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Dentro de la Institución o Empresa donde se labore las funciones de Relaciones Laborales cualquiera que sea, su función sería ser parte de la estrategia de la Dirección de analizarse, planearse, organizarse y controlarse como las demás áreas para su mejoramiento, el no hacerlo, se tiene un riesgo para evitar su decline fulminante o lento.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define la relación (es) laboral (es).

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (1)

“La Relación de Trabajo surge hasta el preciso momento en que empiece a prestar su servicio” (2)

(1) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina 15 México 2005, 776 p.

(2) Müller de la Lama Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Editorial Trillas, 268 pp.

Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la Relación Laboral era un contrato de compra – venta, semejante al contrato.

Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la Relación Laboral como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, los trabajadores aportarían su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades.

1.2. ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES LABORALES

Relación Laboral: nace de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado. El nacimiento de las relaciones de trabajo constituye uno de los problemas fundamentales de nuestra disciplina, esa importancia no se la atribuye solamente la problemática jurídica que encierra. Por el contrario, son los aspectos económicos y psicológicos los que la determinan.

Cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión, en orden a la duración de ésta, es la de permanencia o sea la estabilidad en el empleo.

Por parte del patrón, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades pueda dar por terminada la relación a su capricho.

En la primera etapa de la vida de la relación, ese deseo se acentúa en el sentido de que, por lo menos, el trabajador acredite durante un lapso razonable, que puede adquirir las condiciones técnicas y de conducta que hagan recomendable su incorporación definitiva.

Existe dos sentidos contradictorios: por parte de los trabajadores en el establecimiento irrestricto de la estabilidad en el empleo, por otra la clase patronal en el señalamiento de períodos de aprendizaje de prueba o de aceptación, la duración de la relación laboral, como la solución óptima, en la posibilidad de dar por terminada en cualquier momento la misma relación de trabajo.

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

Sin omitir que la teoría de la Relación de Trabajo partió de la circunstancia y nació en la Asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo Derecho Civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la locatio conductio operaron de los jurisconsultos romanos.

La disputa duró muchos años, pero aún quedan opositores: desde luego, los profesores de Derecho Civil, que no se resignan a la pérdida de un todo sector de las relaciones humanas, y además de ellas, un grupo de personas que no han entendido o quizá no quieren el nuevo pensamiento lo cual conduce a posiciones antiguas y contradictorias.

La relación de trabajo dejará de ser una relación Inter.-subjetiva se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

En el origen de la relación de trabajo de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y contratos colectivos; un estatuto, en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no en atención al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y de los futuros, en suma, en contemplación del de la clase trabajadora.

Georges Scelle es el primero que se dio cuenta del problema: si el Derecho del Trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su monto protector sobre el

trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud, vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, adquiere que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- ley y de sus normas supletorias.

Lo sucitado anteriormente es más que cada una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que dio origen y provoca, por si misma, la realización de los

efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativa cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

En el contrato es el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes dependen del acuerdo de voluntades.

Relación Laboral inicia la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente del derecho objetivo.

La Formación de las Relaciones Laborales

Se refiere a un acuerdo previo de voluntades, es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador en el artículo quinto de la Carta Magna reconoció que

“a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento” (3)

(3) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Historia, principios fundamentales, Derecho Individual y trabajos especiales Vigésima Edición Tomo I, Editorial Porrúa., Av. República Argentina, 15, México 2000, 776 p -

La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el Derecho del Trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

En otro aspecto la necesidad o a la posibilidad de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo: los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, que no pueda existir o que nunca exista un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación.

La relación adquiere una vida propia, la cual se transforma por principios que también le son propios y le se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen.

1.3 PLANEACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Es hacer que las cosas sucedan según nuestros deseos y dentro de la planeación uno de los aspectos más importantes de la misma son los objetivos y a su vez las áreas vitales para el buen funcionamiento.

El objetivo de las Relaciones Laborales a largo plazo debería ser impulsar, fomentar y consolidar.

1. 4. LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- A) Un convenio previo que puede ser verbal o escrito.
- B) El patrón, quien recibe el servicio personal subordinado y que paga el salario.
- C) El trabajador, quien presta el servicio subordinado a cambio del pago de un Salario en efectivo
- D) El salario, que es el pago en efectivo que el patrón debe hacer al trabajador Por el servicio prestado.
- E) El centro de Trabajo, que es el lugar en donde el trabajador presta el Servicio personal subordinado.

La Prestación de Trabajo Personal Subordinado.

La Ley haya establecido que es trabajador toda persona que presta a otra un trabajo personal subordinado.

Que la realización del trabajo no sea para sí mismo, sino para otro, implica una relación de alteridad, un vínculo entre el trabajador y el patrón, quien se aprovecha de la actividad de aquél.

La obligación principal que al trabajador corresponde cumplir, como parte o término subjetivo en la relación laboral que se establece entre él y el patrón,

consiste en prestar un servicio, desempeñar un trabajo o realizar una actividad, en los términos que se hayan estipulado en el contrato de trabajo y de conformidad con el conjunto de disposiciones obligatorias que se contengan en el contrato colectivo de trabajo y en el reglamento interior de trabajo que rijan en la Empresa o en el establecimiento donde se desarrollan los trabajos.

La Prestación de Trabajo deber ser personal

El término personal significa “propio a la persona”, e implica que tal prestación debe efectuarla el trabajador por sí mismo, sin que se haga sustituir por otro en el desempeño del trabajo.

Es el propio trabajador quien debe realizar el esfuerzo necesario para que su actividad, como expresión de la naturaleza humana a él inherente, se ordene a la producción de algo o la transformación y mejora de bienes, a la realización de servicios en la forma mas variada, ya se trate de trabajo doméstico, industrial, comercial, administrativo, académico, entre otras; pues todos son fases de una misma actividad personal que supone siempre la presencia del hombre en el punto inicial de su actuación.

La Prestación de Trabajo debe ser subordinada

El término subordinación se utiliza cuatro veces en la LFT, primero, en ocasión de fijar la definición del concepto “trabajador” (artículo 20) y por último, al establecer una de las obligaciones que corresponden a los trabajadores (artículo 134, fracción III).

El significado que en dichas ocasiones se da a este vocablo es el mismo:

El uso del vocablo subordinación fue cobrando terreno en el ámbito laboral mexicano al grado, de considerarlo como elemento de la Relación Laboral, se le ha otorgado un carácter esencial; con lo cual, si no se da la subordinación – se ha dicho -, no se está en presencia de una relación laboral.

Es de importancia que la subordinación comprende dos acepciones distintas, una negativa y otra positiva; la primera es aquella que no busca a la persona del trabajador, sino a la utilidad que con su trabajo pueda reportar, instrumentalizándolo.

La segunda acepción encamina a la búsqueda de valores más elevada, a la preservación de un orden jurídico, el sometimiento racional a las normas legales y a las estipulaciones contractuales; no se entiende por subordinación la

subyugación propia del trabajo servil, sino un concepto compatible con la libertad del trabajador.

Si la subordinación positiva implica el sometimiento al orden jurídico, normativo de la vida en sociedad, el concepto adquiere su dimensión actual, dignificadora del ser humano.

La subordinación es siempre convencional y hace referencia al sometimiento voluntario y libre de una de las partes contratantes a las instrucciones u órdenes recibidas de la otra parte.

La subordinación no es incompatible con la superioridad técnica del subordinado.

El trabajador puede tener en múltiples ocasiones, mayores conocimientos que el patrón - persona física, por supuesto - , con respecto al trabajo que realiza, pero no por ello deja de estar obligado a obedecer las órdenes que éste le dé.

La subordinación no es consecuencia de la falta de conocimientos del trabajador, sino de su propia condición de tal; en sentido técnico jurídico, la subordinación implica no el que se tenga más conocimientos, sino el sometimiento a las órdenes recibidas.

La subordinación comprende el cumplimiento u observancia de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación en que resulta obligada.

La Prestación Retributiva: Es una relación laboral, el abono del salario es la obligación fundamental que contrae el patrón frente al trabajador, en efecto el salario, desde un punto de vista estrictamente jurídico, no significa más que la contraprestación del patrón respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo, lo cual es el salario que paga el patrón, cuando el trabajador ejerce su derecho a reclamar una retribución por la prestación del servicio brindado

1. 5. ETAPA DE ABUSO

A nivel mundial se debe a que en esta etapa, los patrones abusan de sus trabajadores al principio de la Revolución Industrial la paga era tan sólo para sobrevivir, las condiciones de trabajo eran pésimas en todo sentido, antihigiénicas, con horarios de sol a sol y labores que causaban enorme fatiga física.

Los patrones consideraban a sus trabajadores como un recurso más, necesario para la producción, pero reemplazable, no existía ninguna representación sindical y cualquiera que tratara de constituirse era rápidamente eliminada, no había prácticamente leyes de protección a favor de la clase laboral.

La institución o empresa representaba para el trabajador la mejor alternativa de supervivencia en un mundo de hambre y de exceso de mano de obra, por lo que en un medio así, la confianza y la lealtad que pudiera tener el trabajador el trabajador dependían de su relación con su mayordomo o capataz, el cual tenía todo el poder para despedirlo, sin que el trabajador tuviera ninguna seguridad, lo cual ahora en la actualidad aun esta misma esencia se sigue padeciendo.

Aunque hoy en día en algunas instituciones existe el tiempo extra, servicio médico, prestaciones y que cuenten con la sindicalización, la cual esta para defender sus derechos como trabajador, pareciera no ser tan solo lo suficiente para las necesidades de los trabajadores porque la paga a un sigue teniendo salarios bajos que para algunos subsisten con lo obtenido.

1.6 ETAPA DE LUCHA

Esta etapa vigente en nuestro mundo actual, entre las Empresas y sus sindicatos, aunque para algunos representantes empresariales, sienten que el sindicato a un atentado para su dirección es decir; lo consideran como un ataque personal.

En esta etapa como también es lucha, el salario.

Se dice que para el sindicato, el salario es injusto y un medio de explotación del patrón, situación con la cual se debe que terminar; reduciendo las utilidades de la empresa y las ganancias excesivas del patrón a costo del trabajador.

Ha habido ocasiones que aunque no se llegue a la huelga o a la liquidación de la Institución o Empresa, la lucha o guerra fría continúa entre las partes tratando a cada oportunidad de atacarse y hacerse daño.

Aunque es importante señalar que las Instituciones Empresas junto con su respectivo sindicato salen adelante en esta etapa, porque comprenden que cada uno tiene su misión y que ambos pueden complementar; es decir, armonizar la una con la otra, en un juego de ganar, van ligadas.

1.7 ETAPA DE LA NEGOCIACIÓN

La Etapa de Negociación para subsistir hay que transigir y negociar con su oponente. La Negociación informal se convierte en etapa de negociación formal con la firma de un contrato colectivo, en donde las dos partes ponen sus condiciones por escrito, las cuales, finalmente, son aceptadas por ambas. En esta etapa de negociación informal sucede cuando las dos partes independientemente de contrato colectivo, intercambian concesiones.

La negociación sucede cuando los sindicatos fueron aceptados por la ley y protegidos sus derechos, para negociar, otorgando, como fuerza de negociación, el derecho de huelga.

Esta etapa es un proceso competitivo en donde el sindicato quiere obtener lo máximo para sus trabajadores y la Institución o Empresa ceder lo mínimo.

La inevitable es que en esta negociación se juega con las cartas cerradas, tratando a veces de engañar al oponente, lo que da por resultado, numerosos conflictos y cuya relación puede prosperar al aumentar los niveles de confianza, lealtad e integración entre las partes.

La definición legal de Relación de Trabajo es incompleta porque suprime a la persona que presta el servicio cuando dice “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona”

De ahí que entendamos como relación de trabajo la prestación de un servicio personal subordinado de una persona a otra, a cambio del pago de un salario en efectivo.

CAPITULO 2.- CONTRATO DE TRABAJO

2.1. CONCEPTO GRAMATICAL

El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido.

Que se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 386. Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más

Empresas. (4)

De dicha definición es contradictoria, por que para algunos comentaristas el Contrato de Trabajo es normativo y para otros no es así, sino que le consideran como la ejecución por cuanto que, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutará y la fuente de sus derechos y obligaciones.

2.2 ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

En particular el primer párrafo del artículo 322 en vigor desde el 30 de marzo de 1911 dispone lo siguiente:

4) Ley Federal del Trabajo Reglamentos y otras disposiciones conexos en materia laboral, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A. 2006 Versión Cosida

“La convención colectiva de trabajo es el contrato mediante el cual unos empleados o asociaciones de un lado y asociaciones de trabajadores del otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto de la conclusión, contenido y extinción de contratos individuales de trabajo entre empleados y trabajadores interesados”. (5)

El Contrato tiene su origen en el Derecho civil y se encuentra regulado en el Código correspondiente. El Contrato para que exista es preciso que se den dos elementos necesarios: el consentimiento y el objeto; si falta alguno de ellos, no existieran los derechos y obligaciones.

El primer elemento, es el consentimiento, se da cuando hay un acuerdo de voluntades sobre lo que va a constituir el contrato; es decir el objeto.

El consentimiento se puede manifestar de dos maneras: una de ellas se expresa; es decir, se da verbalmente.

La otra manera es tácita, se refiere a la manifestación de la voluntad a través de hechos o actos que dan bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

Por otra parte, un contrato es válido cuando al momento de otorgar el consentimiento no existieron vicios de voluntad, como son error, dolo, violencia

(5)Código Federal Suizo de la obligaciones, Derecho Mexicano, página 11, 475 pp.

(física o moral) o lesión, cuando el consentimiento se ha manifestado en la forma establecida por la ley.

El segundo elemento, el objeto, consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

Un Contrato cuyo objeto es una obligación de hacer, podría ser un contrato de prestación de servicios profesionales, en el que el profesionista se obliga a prestar un servicio determinado, por ejemplo: una Auditoria en Materia Laboral.

2. 3. NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo por obra determinada: “Es aquel en el cual se desarrollan trabajos de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo, es decir; cíclicamente”.

Como se sabe los Contratos reportan derechos y obligaciones para los contratantes de acuerdo a la teoría del Derecho Común, más sin embargo en el campo del Derecho del Trabajo, la voluntad de las partes como máxima ley.

Las principales características del Contrato de trabajo. Apegándose a lo dicho por Néstor de Buen Lozano:

La Voluntad o Consentimiento: Implica el mutuo consentimiento del trabajador patrón la cual puede se expresa o verbal que reporta derecho y obligaciones recíprocos.

El Objeto Posible: Que tiene en forma directa la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada, y a la de pagar el salario. Y el indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar, y el importe del salario.

Como Presupuestos de validez tenemos:

La Capacidad: Que puede ser goce y de ejercicio, esta se obtiene hasta los 16 años tratándose del trabajador.

El Libre Albedrío: Significa de manera positiva la ausencia de vicios del consentimiento en el Contrato de Trabajo.

La Forma: La regla general es en la forma escrita y su inobservancia por parte del patrón se traduce imputable al mismo, por lo que el trabajador tendrá a su favor la presunción Juris Tantum de la existencia del Contrato de Trabajo.

En lo que concierne a la **DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO** de conformidad con el Artículo 35 de la Ley Laboral puede ser:

Por tiempo Indefinido

Por tiempo fijo y

Por obra determinada

A falta de estipulación expresa se reputará por tiempo indefinido, y para los casos de obra determinada o tiempo fijo, si vencido el término que se hubiese fijado o subsiste la materia de trabajo, el contrato de trabajo se prorrogará hasta que perdure dicha circunstancia (Art. 39 de la Ley Federal del Trabajo).

Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de un límite de tiempo.

El Contrato de Trabajo siempre debe ser por escrito, bajo la pena por cada una de las partes y el tercero se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje,

Ahora en cuanto al estudio de la Terminación del Contrato de trabajo, para Miguel Bermúdez C; afirma que:

“La Doctrina generalmente reconoce siete causales que la originan:

El Mutuo Consentimiento

El Vencimiento del Plazo

La Muerte del Trabajador

La Quiebra del Patrón

La Fuerza Mayor

La Venta del Establecimiento

La Voluntad de cualquiera de las partes, generando esta última el despido, la separación voluntaria o el abandono de trabajo “. (6)

2. 4. DERECHO CORPORATIVO DEL TRABAJO

2. 4. 1 CONCEPTOS, NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

De la Cueva afirma que el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, cuyo derecho protector de las mujeres, menores de edad y de la previsión social; es el camino para la creación de los estatutos y vigilar su cumplimiento; es decir es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin, aunado con el derecho de igualdad y libre albedrío. (7)

(6) Bermúdez Cisneros, Miguel

(7) Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edición Porrúa, México 1998, p.283.

Para Guillermo Cabanellas es aquel que teniendo por sujetos o conjuntos de trabajadores y patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales y a su vez actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos o intereses.

En el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Derecho Colectivo del Trabajo, también conocido como derecho sindical, constituye una parte importante del derecho del trabajo; a la cual se refiere a la vida jurídica de la organización profesional.

Bajo esta denominación se designó desde la Revolución Industrial, a las asociaciones laborales de los trabajadores creadas para defender y promover sus intereses y genéricamente se les estudió como sindicatos. (8)

Esta materia se ha denominado derecho sindical, se considera que el calificativo de colectivo es inexacto, toda vez al regular la existencia jurídica de la sociedad,

(8) J. Kaye Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 29 Ed, Themis, México, p 331.

todo el derecho es colectivo. El derecho civil, el mercantil, el agrario o el constitucional. Aunque, dentro del derecho mexicano la connotación de “colectivo” fue utilizada en la ley y reconocida en la jurisprudencia.

Así, el legislador regula expresamente el contrato colectivo de trabajo o las relaciones colectivas; la modificación, suspensión y terminación.

Sin embargo es más adecuado abordar sobre el derecho sindical, porque dicha connotación permite referirnos a su origen, por la inquietud de formar un derecho protector de la persona y la familia de los trabajadores, surgió en el movimiento sindical del siglo XIX.

La connotación obedece a las exigencias, movilizaciones y manifestaciones de la vida jurídica de los sindicatos. Su finalidad dirigida a realizar la defensa y mejoramiento permanente de los afiliados a través de su acción organizada mediante el sindicato, se considera como otro elemento para denominar a esta materia derecho sindical.

Con respecto a la naturaleza de esta disciplina, ha surgido una polémica profunda, si bien la doctrina dominante considera que constituye una rama del derecho del trabajo y también una parte importante del llamado derecho social.

Por lo que respecta al derecho colectivo del trabajo regula la existencia de los sindicatos y demás organizaciones profesionales como las coaliciones, las federaciones o las confederaciones. El objetivo primordial es realizar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo.

Se puede decir, que el carácter social de esta materia se confirma por las siguientes razones:

La finalidad de proteger, compensar y dignificar a los trabajadores;

Teniendo la función de promover y corregir de una manera sostenida a sus intereses y su peculiaridad de apoyar la autodefensa de los intereses colectivos.

Al deducir esta disciplina, la opinión predominante reconoce que el Derecho Colectivo del Trabajo se encuentra cimentado en tres figuras:

El Sindicato;

El Contrato Colectivo de Trabajo y la Huelga.

Cabe señalar que el Derecho Colectivo del Trabajo es entendido no como una disciplina jurídica autónoma sino como una parte importante del Derecho del Trabajo, cuya función es proteger , corregir y mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores.

El Derecho Colectivo del Trabajo no se refiere al trabajador individualmente, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción. (9)

(9) Santos Azuela, Héctor, Ob. Cit. P. 369 y 371.

Teniendo en diferencia entre la intención del derecho individual y del colectivo; el primero se refiere a los trabajadores en sí mismos y el segundo a la clase trabajadora.

El Derecho Colectivo del Trabajo comprende las siguientes instituciones:

2 La libertad de coalición.- Es el fundamento del Derecho Colectivo del Trabajo y significa la posibilidad y derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Dicho derecho esta en relevancia la fracción XVI artículo 123 constitucional.

3 La Asociación Profesional.- Es la Institución que representa la Organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes.

4 El Contrato Colectivo de Trabajo.- Es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

5 El Reglamento Interior de Trabajo.- Es un haz de normas que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y de la buena aplicación del contrato colectivo;

6 Los Conflictos Colectivos de Trabajo.- La organización de las clases sociales dio nacimiento a las luchas desconocidas en el derecho civil y la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos.

2. 4. 2 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Pozzo sustenta que se trata de un derecho privado de características especiales, si bien el derecho privado y el derecho colectivo de trabajo presentan distintas características y regulan situaciones distintas, es necesario reconocer que tales diferencias son aparentes, por que ciertamente en el fondo existe una estricta vinculación ya que la actuación de los institutos de carácter colectivo tiene por finalidad, el mejoramiento de las condiciones laborales para todos y cada uno de los trabajadores integrantes; es decir que el derecho privado de trabajo evoluciona y progresa como consecuencia de la mayor actividad y representabilidad de los organismos colectivos” . (10)

El Derecho Colectivo del Trabajo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad del proletariado; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia como sus agrupaciones de lucha social

2. 4. 3 FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho colectivo del trabajo es consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera (unidad proletariada) de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social.

(10) J. Kaye, Dionisio, Ob. Cit P. 323 y 324.

El derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado.

El fin del derecho colectivo en México es la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y el reconocimiento estatal de la autodefensa, así de sencillo es el sindicato, la contratación colectiva (coalición) y el derecho de la huelga.

En la definición misma del Contrato Colectivo del Trabajo, en el artículo 386 se tiene al respecto que la raíz de la finalidad normativa del derecho colectivo.

“Contrato Colectivo de Trabajo nos dice _ es el convenio celebrado_ con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más instituciones o empresas.

2. 4. 4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

La Contratación Colectiva reviste ciertas características tales como la:

Obligatoriedad, Extensibilidad, Inmediatez y Generalidad.

OBLIGATORIEDAD

El artículo 387 de la Ley, señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un

contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450, en conclusión, el contrato colectivo de trabajo es un derecho privativo de la asociación profesional de trabajadores.

La Ley no contempla la firma del contrato colectivo de otra forma que no sea a través de la obligatoriedad, basándose en el principio de igualdad en el trabajo, consagrado en la fracción VII del Art. 123 Constitucional; sin embargo lo anterior no implica la obligación del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado del contrato colectivo, la ley permite que este se firme de común acuerdo entre los contratantes.

EXTENSIBILIDAD

El artículo 396 de la Ley señala que las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la Institución o Empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, inclusive a los de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio

INMEDIATEZ

El Contrato Colectivo de Trabajo una vez entrado en vigor, sufrirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo.

GENERALIDAD

Se establece que reúne las características de la ley como son su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la Institución o Empresa que abarque.

2. 4. 5 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

La doctrina señala que el Contrato Colectivo se encuentra integrado por los siguientes elementos:

Envoltura: Esta parte se integra con las cláusulas que regulan la vida del Contrato Colectivo como su duración, revisión, modificaciones y terminación, así como su ámbito espacial y personal de validez.

Elemento Normativo: Se constituye con el conjunto de cláusulas relativas a las condiciones de trabajo.

Elemento Obligatorio: Integrado por todas aquellas disposiciones que fijan las obligaciones contraídas por las partes.

Elementos Accidentales: Se integra con las cláusulas que prevén situaciones específicas tales como la creación de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de funciones económico sociales y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por la

Autoridad de Trabajo en los términos del artículo 392 de la Ley, normas para dirimir controversias en el ámbito conciliatorio.

En los artículos 390 y 395 de la Ley, hablan sobre los requisitos de fondo y forma que debe reunir esta institución, señalando que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, será por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirán a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

2. 4. 6 CONTENIDO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;

II.- Las instituciones, empresas y establecimientos que abarque;

III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV.- La jornada de trabajo;

V.- Los días de descanso y vacaciones;

VI.- El monto de los salarios;

VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la institución, empresa o establecimiento;

VIII.- Disposición sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

2. 4. 7 FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra, y

III.- En los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo a que se refiere en el artículo 434 de la Ley que trae como consecuencia el cierre de las empresas o establecimientos o la reducción definitiva de sus trabajos siempre y cuando las siguientes causas:

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

En caso de que un Contrato Colectivo firmado, un patrón se separa del sindicato que lo celebros, dicho contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, en los casos de disolución de los sindicatos de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la institución, empresa o establecimiento. (11)

2. 5 CONTRATO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define: el Contrato de Trabajo de la siguiente manera:

(11) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1995, pp 487.

“Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. (12)

A) Primera instancia

El Contrato presume el juego de la voluntad de las partes, esto es a la aplicación del principio de la autonomía para que pueda hablarse de la existencia de dicho contrato será preciso que la libertad juegue las siguientes direcciones:

- a) Para controlar
- b) Para no contratar
- c) Para determinar las condiciones del contrato
- d) Para modificar el contrato y
- e) Para dar por terminado el contrato

2.6 EL OBJETO

El **Objeto** del Contrato de Trabajo, es precisamente el trabajo, por lo cual es de importancia definirlo para analizar cómo se tiene que ejecutar por la Ley Federal del Trabajo.

(12) Pozzo, Juan D, nombrado por Buen Néstor del, Derecho del Trabajo, duodécima edición, Editorial Porrúa, México 1998, p 579.

“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El trabajo puede ser material o intelectual, estos dos puntos están relacionados, todo trabajo lleva algo de material e intelectual, la única diferencia es el grado de actividad.

Aunque la Ley no requiere de una determinada preparación para ejecutar el trabajo, pero por el contrario, hay actividades que se necesitan de ciertos conocimientos o de preparación para ejecutarlos; por ende en cuanto mayor sea la preparación de un trabajador, podrá aspirar a mejores categorías y salarios, esto da por consecuencia que la Ley Federal del Trabajo impone al patrón la obligación de dar capacitación y adiestramiento.

2.7 LAS PARTES

En relación dentro del Contrato de Trabajo intervienen dos partes: el patrón y el trabajador.

Patrón, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 lo define como:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores “.

Es importante señalar cuáles son las personas que representan al patrón, sobre todo tratándose de una persona moral.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Se desprenden tres elementos que caracterizan la figura del trabajador, que es una **persona física**, que presta un **trabajo personal** y que el trabajo es **subordinado**.

Por lo que respecta al primer elemento, nuestra Legislación Laboral dispone que el trabajo es una actividad humana y que por consiguiente únicamente se puede ejecutar por personas físicas.

2. 8. CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

Los derechos y obligaciones derivados del Contrato de Trabajo, vienen a constituir precisamente las condiciones de este y es la forma y término en que se va a ejecutar el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo menciona, de que, cuando no haya contrato colectivo, las condiciones deben hacerse constar por escrito y a su vez cada una de las partes deberá conservar un ejemplar.

Dicho escrito en el artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo deberá señalar:

“I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado,

III. El servicio (s) que deben presentarse, dichos que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar (es) donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario

VII El día y el lugar de pago del salario;

VIII. Indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas ya establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. .Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan, el trabajador y el patrón”.

Es de suma importancia que queden explícitamente establecidas estas condiciones de trabajo, por la sencilla razón de que el Derecho Laboral es un derecho social que va a proteger a cualquier clase trabajadora.

CAPÍTULO 3. LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3. 1 CONCEPTO GRAMATICAL DE RESCISIÓN, PROBIDAD Y HONRADEZ

La palabra rescisión deriva el latín. Rescissio, -ónis, que representa acción o efecto de rescindir, rasgar, romper, dividir algo. A su vez el verbo rescindir significa dejar sin efectos un contrato o una obligación por decisión de una o ambas partes. (13)

La Rescisión de la Relación de trabajo se contempla en nuestra ley en los artículos 47 y 51. Cabe señalar que:

Exista una causa concretamente establecida en la Ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa, solo cuando la conducta se tipifique debidamente, podrá haber rescisión.

Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo es decir; el trabajador, en el caso del artículo 47, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias contra el patrón, o bien en términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

(13) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Vigésimo primera Edición IV. Espasa-Calpe Madrid, 1992, p. 684.

La Rescisión es la disolución de las Relaciones de Trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Baltasar Cavazos Flores haciendo eco del criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, acepta que probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Probidad significa rectitud en la conducta del trabajador como tal, no como persona, pero esa falta de probidad debe realizarse durante las labores del trabajador y por lo mismo dentro del centro de trabajo.

Probo: Marco Aurelio. Vigo. Emp. Romano de 276 a 282, fue uno de los mil, y estadistas más honorables de su tiempo.

Probo: Ba. (Del lat. Probus) adj. Que tiene probidad, gobernante, integro, recto. (14)

Honradez: al. Ehrlichkeit, Honnéteté. Ingl. Honesty, ital. Honesta, part. Honradez.

F. Calidad de probo.

El Diccionario Kapelusz de la Lengua Española, define “honradez” como:

“Cualidad de honrado... HONESTIDAD, PROBIDAD, RECTITUD”. (15)

(14) Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Héctor Campillo Octogésima Séptima, Edición, Fernández, Editores, México, 1978, 189 pp.

(15) Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Héctor Campillo Octogésima Séptima, Edición, Fernández Editores, México, 1978, 170 pp.

Para el Diccionario de la Lengua Castellana y el Diccionario Práctico EASA de la Lengua Española, la “honradez” consiste en un “proceder recto” (16)

2 CAUSALES DE RESCISIÓN

1.- Faltas de Probidad: La causa de rescisión está consignada, de esta norma se desprenden dos elementos: en primer término, la existencia de la falta y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, es decir; las horas de trabajo.

El Diccionario de la Academia se refiere a “bondad”, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar”

Cláusula No. 20

Causales de Rescisión

Francisco Ramírez Fonseca es como causal de rescisión toda conducta asumida por un trabajador (contará a la rectitud de ánimo, aunque no haya ninguna lesión de carácter patrimonial).

Los trabajadores al servicio de la Institución, únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores previa investigación 6 faltas cometidas, en los términos de las Cláusulas 21 y 23 de este Contrato

(16) Diccionario de la Real Academia Española, Decimanovena Edición, Editorial Espies - Calpe Madrid 1970, 1097 pp.

Colectivo de Trabajo, por las siguientes causas:

1.- Por engañar al trabajador a la Institución presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener grado a los treinta días de prestar sus servicios.

2.- Incurrir, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Institución, solo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Violencia: Ofrece en derecho dos aspectos; unas veces se interpreta en el sentido de fuerza física y otras en el sentido de coacción moral.

Así, en la primera acepción, se emplea un medio irresistible; hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona y bienes. La fuerza o coacción que se ejerce, tiene por objeto arrancar una decisión que en otra forma no hubiera emitido.

Francisco Ramírez Fonseca, violencia como causa de despido, puede ser física o moral, entendiendo por la primera la agresión directa empleando la fuerza y por la

segunda, amenazas que imparten peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes. (17)

Amagos: Maniobra táctica o movimiento estratégico, empleado para obligar al enemigo a defender el punto que se amenaza y caer entonces sobre el sitio que queda indefenso. También se define como hacer ademán, amenazar.

La distinción con la violencia estriba en que el medio empleado es meramente físico y que no se pretende una decisión.

Baltasar Cavazos Flores opina que no todo amago amerita el despido (rescisión). (18)

Francisco Ramírez Fonseca estima que los amagos deben tomarse como sinónimos de amenaza. (19)

Criterio propio: Para efectos laborales, amenaza y amagos no son sinónimos, la amenaza es presente, pero con efectos a futuro a realizarse posteriormente y amagos se realizan en el momento, ahora, en el presente

El Diccionario de la Academia se refiere a “bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar”. (20)

(18) Cavazos Flores, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 1° reimpresión, ed. Trillas, México, 1984, p. 70

(19) Ramírez Fonseca, Francisco, Jurisprudencia Comentada, Derecho Laboral, Cit. Pág, 56

(20) Diccionario de la Real Academia Española, Decimonovena Edición, Editorial Espies – Calpe - , Madrid 1970, p. 170.

Injuria. Agravio, ultraje de obra o de palabra. Hecho o dicho contra razón y justicia. Daño o incomodidad que causa una cosa. Injuria real, la que se ejecuta con hechos o de obra; como si una persona rompe a otra sus vestidos, le despoja de ellos, le escupe en la cara, alza la mano con palo u otra cosa para hierla, aunque no la hiera, le remeda con gestos ridículos, Injuria verbal, la que se hace con palabras, como si en presencia de muchas personas se da voces insultando a otra, poniéndole un mal nombre, o infamándola por algún yerro, o si en su ausencia se habla de ella en términos ofensivos.

Injuria por escrito, por medio de emblemas, jeroglíficos, pinturas, dibujos, o grabados que ofenden el honor o la reputación real.

Delito contra el honor de las personas, que generalmente tiene carácter privado, es decir, que sólo puede perseguirse a instancia de parte.

Injuria: No se tipifica con solo las palabras pronunciadas, sino que requiere la intención de denostar.

Baltasar Cavazos Flores afirma que el simple desprecio no es causal de rescisión, refiriéndose a la injuria, ya que de ser así, todos los trabajadores estarían ya despedidos, sin derecho a ninguna prestación. (21)

(21) Ramírez Fonseca, Francisco, Jurisprudencia comentada, Derecho Laboral, Cita, Págs., 58 y 59

Son faltas de Probidad u Honradez:

Falta de probidad.- La carencia de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez al obrar.

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra.

Debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

- a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esta circunstancia.
- d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Institución.

e) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos.

3.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

El trabajador debe tener cuidado al desarrollar su actividad para no poner en riesgo la seguridad del establecimiento o a las personas que se encuentran en él; debe acatar todas las medidas de seguridad.

4.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

5.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.

6.- Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Institución.

El trabajador tiene la obligación de ser discreto y no revelar los secretos, la información y la documentación debe ser confidencial ya que esta puede ser de

estados financieros o fiscales, laborales, civiles o comerciales que deben mantenerse en reserva.

No es conveniente de que el trabajador que conoce esta información la comente, cuya divulgación puede causar perjuicio.

La revelación de secreto inclusive es un delito sancionado por los códigos penales, entonces se analiza que aparte de ser una causal de rescisión, también es un delito, por lo que se puede proceder en ambas instancias.

7.- Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un período de 30 días.

Incorre en la fracción 47 de la Ley Federal del Trabajo. Es por ello que la puntualidad es una obligación para el trabajador. Es a partir de la primera falta cuando corre el término de 30 días para que ocurran las demás faltas o inasistencias sin importar que estas sean continuas o separadas.

8.- Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de Institución, siempre que se trate del trabajo contratado.

Este rubro tiene relación con el artículo 134 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

El espíritu de esta fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo estriba en la subordinación que debe existir en la relación de trabajo y al no obedecer el trabajador las órdenes del patrón o su representante, relacionadas con el contrato de trabajo da lugar a la causal.

El trabajador puede negarse a desempeñar una labor que corresponda a otros puestos de distinta categoría, porque no está obligado a ejecutarlos conforme a su contrato.

De no haberse incluido este punto en la Ley podría prestarse a abusos de patrones, si mediante un contrato para trabajos de bajo salario pretendieran exigir labores que son mejor remunerados o bien, podrían humillar a un trabajador ordenándole la ejecución de tareas que correspondieran a puestos de categoría muy inferior a aquellos para las que fue contratado.

9.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en el último caso, exista prescripción médica.

Ebriedad: f.f. Viene del Latino Ebrietas. Niereme. Embriagado, borracho. (22)

Queda prohibido a los trabajadores:

I.- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio en las 12 horas anteriores a su iniciación.

Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica.

Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

La Suprema Corte de Justicia fijó su jurisprudencia sosteniendo que:

“La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial (constancia o certificación médica), en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos”.

(Apéndice 1917 – 1965; Jurisprudencia No. 70 página 72).

Por lo que quiere decir con el testimonio de dos personas que los hayan visto, que el trabajador presentaba síntomas de embriaguez o drogadicción.

En caso de que el trabajador introduce bebidas embriagantes al centro de trabajo o los consume en la jornada de trabajo, es motivo de rescisión justificado.

(22) Diccionario Real Academia Española, Diccionario de Autoridades, Edición Facsímil, Editorial Gredos Madrid, Tomo III, 1963, pp.696.

Definición de Jurisprudencia: Es la parte del Derecho como ciencia que junto con la legislación y la doctrina constituyen la trilogía del Derecho; que participa de los mismos fines y valores en consecuencia se complementan para constituir el saber jurídico.

La Jurisprudencia se genera en los tribunales con motivo de la interpretación, complementación, integración y aplicación de la legislación vigente.

Esto significa que en el proceso de creación de jurisprudencia como expresión de la ciencia del Derecho; intervienen los órganos jurisdiccionales autorizados por la ley para constituirlos, en consecuencia no cualquier tribunal puede generar jurisprudencia.

Para el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, la Jurisprudencia es el “Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias concordes”. (23)

10.- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente contrato.

(23) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Editorial Espasa Calpe S.A. 20 a. Edición, Madrid España, 1994, 805 pp.

11.- Por incurrir el trabajador en actos de violación sexual en la Institución o centro de trabajo.

3. 3 PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

3. 3. 1 PRIMERA INSTANCIA

La Institución tratará con los representantes debidamente acreditados por el Sindicato Titular de este Contrato de Trabajo, todos los conflictos que emanen entre la propia Institución y los trabajadores sindicalizados de base a su servicio.

Los representantes sindicato trataron en primera instancia en sus dependencias respectivas los asuntos de su competencia con los representantes de las mismas, formulando sus peticiones por escrito y aportando pruebas y argumentos relativos a los mismos.

El representante de la Institución deberá resolver en un término máximo de dos días hábiles contados a partir de la fecha en que se reciba la solicitud sindical; la determinación deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las argumentaciones en que se haya basado, de no hacerse así, procede recurrir en inconformidad ante la comisión mixta de conciliación, la que deberá resolver en el perentorio término de cinco días hábiles sobre la procedencia del planteamiento sindical.

Cuando a un trabajador se le impute la comisión de una supuesta falta, los titulares (la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), deberán iniciar y concluir

una investigación administrativa en un plazo de diez días hábiles contados a partir de que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho. Vencido este plazo sin haberse concluido la investigación no podrá imponerse sanción alguna.

Para la investigación a que se refiere, deberá dirigirse al trabajador afectado un citatorio, con copia para la representación sindical de su dependencia, en la que se haga constar los hechos imputados al trabajador.

El citatorio deberá entregarse personalmente al trabajador; en el centro de trabajo y dentro de su jornada y al representante sindical de su dependencia, en tres días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa.

En caso de ausencia del trabajador, la notificación se practicará en el último domicilio que tenga registrado ante la Institución en días y horas hábiles.

Del acta de la investigación y en general de todas las actuaciones que se realicen el titular deberá entregar copia al trabajador y a su representante sindical, en el momento en que se efectuó.

La resolución del titular deberá notificarse, tanto al trabajador, como a la representación sindical dentro del plazo establecido y a partir de la notificación correrá el término para interponer el recurso ante la Comisión Mixta de Conciliación.

3. 4 JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Dada la clara responsabilidad que a las juntas compete la Ley es generosa al otorgarles facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares.

En el artículo 876 LFT se expresan, con suficiente claridad, los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria.

Es oportuno, sin embargo, hacer algunas observaciones siguiendo el mismo orden del citado Art. 876.

COMPARECENCIA PERSONAL. Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, solo superado por su fobia en contra de los abogados, la ley exige la presencia personal de las partes ante la junta “sin abogados patronos, asesores o apoderados”.

En la fracción VI. Del mismo artículo 876 obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse personalmente en la de demanda y excepciones, sin que tampoco en ese caso se acepten apoderados y con apercibimientos rotundos.

La realidad es que si las partes por sí mismas, no intentan la conciliación y arbitraje generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los

riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental:

“Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden que pase el negocio al arbitraje” suele ser la frase consabida que precede al acuerdo de la junta declarando terminada la misma.

No obstante en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios. En ocasiones tan solo hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto: el patrón y el trabajador y por cuestiones de amor propio, o de supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable. Sin olvidar que el tiempo.... Y los salarios caídos, ayudan a lograrlo.

Presentación de la Demanda.- Se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina “Oficialía de partes “o también “Unidad Receptora “(Art. 871).

La demanda, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para mostrar sus pretensiones.

La oficina receptora deberá turnar de inmediato la demanda al Pleno o a la Junta Especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta.

DEFINICION DE DEMANDA.- Es el inicio del procedimiento, deberá presentarse por escrito ante la oficialía de partes de la junta competente, la cual la turnará al pleno o a la junta especial o local que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

ADMISIÓN DE LA DEMANDA.- A partir de las veinticuatro horas siguientes, contadas del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873).

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, “salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados” (Art. 874).

Puede ocurrir, sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que

marca el artículo 873 LFT: En ese caso, siendo válida la notificación, de todas maneras es ineficaz.

Las partes que concurran a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas en el momento, de la nueva fecha.

Las que fueron notificadas, y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en estrados de la junta.

A las que no hubieran sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera.

LA AUDIENCIA INICIAL.- En la primera audiencia del juicio ordinario se debe llevar a cabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

ETAPA DE CONCILIACIÓN.- En el artículo 876 LFT se expresan, con suficiente claridad, de la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores, o apoderados.

- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Por lo tanto, la etapa conciliatoria es la fase procedimental mediante la cual interviene un tercero neutral, el cual exhorta a las partes a llegar a un arreglo para poner fin al conflicto, sin tener la necesidad de llegar a la resolución final.

Si las partes no llegan a un arreglo en la etapa conciliatoria la Junta de Conciliación y Arbitraje cierra la etapa y pasa a la siguiente etapa.

COMPARENCIA PERSONAL. La Ley exige la presencia personal de las partes ante la junta “sin abogados patronos, asesores apoderados”.

Las empresas demandadas, con personalidad moral, pueden nombrar representantes y aun cuando ello ha sido motivo serias controversias, al menos la jurisprudencia de la Corte, resolviendo un conflicto entre dos TCC del Distrito Federal en materia laboral, ha permitido mayores libertades en su designación (Sutra Cáp.XVIII).

En cambio las personas físicas no, lo que trae problemas serios para los mismos trabajadores, ya que sus abogados no pueden concurrir a la etapa de demanda y excepciones y con ello se les impide una intervención que puede ser muy necesaria, para plantear la excepción de prescripción del despido o rescisión.

Conciliación: Viene de latín Conciliaris. Ilesc, auxilio, ayuda, favor. Negociar. (24)

INTENTO DE CONCILIACIÓN.- Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias.

(24) Diccionario Real de la Academia Española, Diccionario de Autoridades, Edición Facsímil, Editorial Gredos Madrid, Tomo I, 1963, pp.714.

El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo, ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento.

No obstante, quien conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir juicios.

En ocasiones hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto: el patrón y el trabajador, y que por cuestiones de amor propio, o de supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo, el tiempo.....y los salarios caídos, ayudan a lograrlo.

ACUERDO CONCILIATORIO.- Si las partes llegaren a un acuerdo dice la fracción III, se dará por terminado el conflicto.

El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo esta frase al menos desde el punto de vista de la Jurisprudencia es discutible.

SUSPENSIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA.- A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y

fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes “quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley “. (frac. IV).

INCORFORMIDAD CON UN ARREGLO- Si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones (frac. V).

CONSECUENCIAS DE LA INCONFORMIDAD.- En una curiosa redacción que repite en parte, la fracción anterior, en la VI se dice que “De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Una especie de castigo al mal genio..... o al ausentismo.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- En el artículo 878 se marca con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones y se desarrolla conforme a la norma siguiente:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promoverte, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le

hayan indicado en el planteamiento de las adicciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la

VI. demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta declara

VII. competente, se tendrá por confesada la demanda

VIII. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

IX. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

X. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”...

RE- CONCILIACIÓN.- Se inicia la etapa con una exhortación del presidente de la junta especial que, debe entenderse, y la cual está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tal clara (El Presidente... hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda) (frac. I). De no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.

EXPOSICIÓN DE LA DEMANDA POR EL ACTOR.- De hecho y de derecho, en ese momento el actor formula su demanda. Claro esta que puede hacer

ratificación en el escrito inicial, lo cual ocurre frecuentemente, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la junta.

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

ORDEN DEL OFRECIMIENTO. Y ADMISIÓN DE PRUEBAS se encuentra regulado en El artículo 880

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Una vez terminada la etapa de ofrecimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas a los testigos presentados por su contraparte”.

dispone que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término “en relación con los hechos controvertidos”.

Dicha condición implica dos cosas. En primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos.

En segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar.

Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda.

Y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término, podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.

Las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases:

12 Prueba Confesional;

13 Prueba Testimonial;

14 Prueba Pericial;

15 Prueba Documental Pública;

16 Prueba Documental Privada;

17 Prueba de Inspección Judicial;

18 Prueba Instrumental de Actuaciones , y

19 Prueba de Fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

PRUEBA CONFESIONAL: Si la persona que fue demandada confiesa ciertos hechos que dan margen a la demanda, existe, en general, evidencia de que procede la acción del actor; es decir, el reconocimiento por las mismas partes de que no les asiste la razón o de que ésta se encuentra en las pretensiones de su contraria, constituye un medio de prueba que, en términos generales, se considera como perfecta.

Hay casos en que la confesión no es clara o se advierte que fue obtenida por medio de preguntas capciosas, en cuyo caso debe manejarse con cuidado la apreciación de esta misma.

Para obtener la confesión de la contraparte, debe pedirse al tribunal que la cite ante su presencia y sin estar auxiliada por abogado o consejero alguno, y el responder concretamente a las preguntas. La Junta está obligada a concurrir, pues si no lo hace, es sancionada con la resolución del propio tribunal de tenerla por confesa en las preguntas que le hubieren formulado.

Cuando los trabajadores o los patronos son citados para esta prueba, son presa de gran nerviosismo ante el temor que los invade por las posibles celadas de que pueden ser objeto. Los representantes del Gobierno deben ser muy cuidadosos para impedir cualquier maniobra de esa naturaleza y garantizar una verdadera imparcialidad, como es la de que corresponde al juzgador que está deseoso de conocer la verdad.

Las preguntas deben ser propios de aquél que las va a absolver, debe tratarse de actos o situaciones que correspondan al absolvente y no de apreciaciones o de hechos referidos a terceros.

Las preguntas también deben de ser congruentes en relación con la controversia materia del juicio.

PRUEBA TESTIMONIAL: Al ocurrir un hecho, puede suceder que hay personas que, entrándose presentes, lo vean, lo oigan, o de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos.

Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de testigos que van a dar información de haber ocurrido tal hecho.

Este tipo de prueba es muy común, pero es muy endeble porque, según se ha demostrado repetidas veces, un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada, aunque de buena fe.

En el hecho de que se aperciba a los testigos de que la falsedad constituye un delito que es sancionado, muchas veces se escudan en una mala comprensión o en un deficiente entendimiento, para poder sostener hechos falsos ante los tribunales. El propio tribunal puede hacer las preguntas que estime pertinentes y al contestar los testigos, los cuales serán examinados separadamente, podrá juzgarse después si hubo uniformidad en su dicho y desprender un conocimiento verdaderos de los hechos ocurridos.

La Ley dispone que solamente en el caso de que el examen de testigos se deba efectuar fuera del lugar de residencia de la Junta o no los pueda presentar personalmente el oferente, no será necesario presentar interrogatorios escritos y las preguntas se harán verbalmente iniciando tal interrogatorio la parte que ofreció la prueba y continuando las demás partes formulando preguntas.

PRUEBA PERICIAL: Existen determinados hechos sobre lo que no puede opinar una personas ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte y aun cuando el tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de esos técnicos o especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan, por ello, conocer mejor los hechos materia del conflicto.

A estas personas se les conoce con el nombre de “peritos” y al ofrecer la prueba una de las partes tiene derecho de nombrar desde luego al perito que le merezca su confianza. La parte contraria tiene el derecho de nombrar un perito y en el supuesto caso de que la opinión de ambos no fuera uniforme, se requerirá nombrar un perito tercero en discordia que venga a dirimir la controversia.

En el caso de que los partes no se ponen de acuerdo con el nombramiento de este tercero, lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje.

PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA: Existen determinados documentos que por provenir de funcionarios que tienen fé pública; es decir que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de prueba, esto es que se debe reconocerse con cierto lo asentado en el documento circunscrito a los fines que persigue el mismo.

El testimonio de una escritura pública, expedida por un notario, prueba que ante ese funcionario se celebró tal o cual contrato o se realizó tal o cual hecho y por

ello tal clase de documentos surten efecto aprobatorio inmediato y las partes están obligadas a exhibir los documentos de esa naturaleza que tengan en su poder, cuando se celebra la audiencia.

Conviene tener presente que si en él acto cuyo relato certifica el funcionario público o el notario, se hace referencia a hechos distintos.

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA: Tiene un valor menor que las anteriores pruebas mencionadas; pero no se puede despreciarse, ya que el juzgador, al analizar todas las pruebas que recibe, podrá asignarles el valor que en justicia proceda y tener efectivamente un criterio debido sobre la realidad de los hechos ocurridos.

PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL: Existen determinados hechos que constan físicamente y que es posible apreciar por la simple vista o por otros sentidos. Para este fin se pide al tribunal que, en pleno, o comisionando a un funcionario de la Junta: el secretario o el actuario, se traslade al lugar donde se guarden los documentos respectivos para cerciorarse del hecho ahí existente.

Si se invoca la existencia de un ruido permanente que pudiera determinar que el trabajo fuera de naturaleza especialmente fatigosa, puede pedirse al tribunal que realice una inspección judicial para que directamente escuche los ruidos de que se trata, tal solo con el objetivo de esclarecer cualquier duda al respecto.

PRUEBA PRESUNCIONAL: Esta es la prueba más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica; pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgar determinadas circunstancias el tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar. La prueba tiene toda la debilidad correspondiente a la vía indirecta que hemos mencionado; pero en ocasiones llega a formar tal convicción en el ánimo de un juez, que es muy conveniente recapacitar, en cada caso concreto, cuáles pueden ser los medios que sean idóneos para llegar a la demostración perseguida.

PRUEBA INSTRUMENTAL: Esta prueba se constituye por el conjunto de actuaciones que obran en el expediente. Tal como una de las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; “DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS, FIRMADOS POR EL OFERENTE.

El documento privado en el que se consigue un determinado hecho; carece de eficacia probatoria si ese documento no está signado por una persona distinta de su oferente, pues es manifiesto que lo asentado en el mismo sólo obliga o perjudica al que lo suscribe”.

Amparo directo 5634/72. Adolfo Domínguez García. 7 de enero de 1974. 5 votos.

Ponente: Jorge Caracho Álvarez. Secretaría: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.
(Boletín Semanario Judicial de la Federación. Año I, Enero. Núm. 1. 1974. Pág.
74).

“PRUEBAS, RECEPCIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS. Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje señala día y hora para recibir varias pruebas, sin determinar orden alguno, puede recibirlas en el orden que en el momento determine, sin que esto implique violación del artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la revocación de sus resoluciones “.

Amparo directo

4899/73. Romafil, S. A. 20 de Febrero de 1974. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco
Zapata Mayorga.

(Boletín Seminario Judicial de la Federación. Año I. Febrero. Núm. 2. 1974. Pág.
91.)

“PRUEBAS, PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE LAS, INEXISTENCIA DE VIOLACIONES PROCESALES. Es verdad que en los procesos laborales no se exigen las estrictas formalidades que rigen los procesos civiles; sin embargo, no por ello, debe aceptarse que en materia laboral, no existan actos jurídicos

procesales que se desenvuelvan ordenada y progresivamente y que, tanto las partes, como la junta del conocimiento, están obligadas a acatarlos para obtener la aplicación del derecho sustantivo; por tanto, si una de las partes no aporta en la audiencia pruebas, determinadas documentales que ya obran en su poder, sino que ese ofrecimiento lo realiza hasta después de que la Junta dictó la resolución correspondiente sobre la admisión de pruebas, es inconcuso que dicha Junta estuvo en lo correcto al no admitírselas atento a lo establecido por las fracciones V y X del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo”.

Amparo directo 4879/73. Luis Esteban Veytia Bravo. 27 de marzo de 1974.

Unanimidad de 4 votos Ponente: Jorge Caracho Álvarez. Secretaría: Bertha Alfonsina Navarro.

(Boletín Seminario Judicial de la Federación. Año I. Marzo. Núm. 3. 1974. Pág. 75).

OBJECIÓN DE LAS PRUEBAS DEL CONTRARIO.- La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

PRUEBAS DEL ACTOR RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS.-

Cuando de contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, “podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos” (Art. 880-II)

El hecho desconocido puede consistir en una precisión no invocada, en el aviso de rescisión o despido o en un hecho verdaderamente ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio.

En la junta deberá ponderar si es o no desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra del actor o su representante para conseguir más tiempo.

ADMISIÓN Y DESECHAMIENTO DE PRUEBAS.- La junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

NUEVAS PRUEBAS.- Después de cerrada la etapa respectiva sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

3. 5 EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Ley prevé el establecimiento de una JFCA cuya competencia está determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y de las JLCA que constituyan en Distrito Federal y en las diversas entidades federativas, de acuerdo a las decisiones del jefe del Departamento del Distrito Federal o de los gobernadores de los estados.

Las JLC están sometidas, en primer término, a las disposiciones de la LFT y, en segundo lugar, a sus reglamentos internos.

El último Reglamento interior de trabajo de la JFCA fue aprobado por el Pleno el 30 de enero de 1980 y publicado en el D. O. de la Federación el 18 de febrero del mismo año. Con fecha 7 de noviembre de 1983 el Pleno acordó modificaciones diversas que fueron publicadas en el D. O. de la Federación el 11 de abril de 1984.

El Reglamento de la JLCADF fue aprobado por el Pleno el 16 de marzo de 1972 y entró en vigor el 21 de marzo del mismo año.

En los términos del Art. 2º. Del Reglamento:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre

cargo la tramitación y decisión de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de la junta puede ser en Pleno o en juntas especiales.

El Pleno lo integran el Presidente de la JFCA y los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las facultades del Pleno de la JFCA aparecen en el artículo 614 LFT. Pueden clasificarse de acuerdo a los siguientes:

NORMATIVAS: El Pleno es el órgano legislativo (en sentido amplio) de la junta, ya que le corresponde expedir el Reglamento interior (frac. I). Además debe unificar el criterio de las resoluciones de las juntas especiales, cuando éstas sustenten tesis contrarias (frac. IV).

DE ARBITRAJE: Debe conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta (frac. II).

DE REVISIÓN. Le toca al Pleno conocer de la revisión de los actos del Presidente de la junta en ejecución de los laudos del Pleno (frac. III).

ADMINISTRATIVOS. El Pleno debe cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y queda a su cargo girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento (frac. VI).

La función unificadora de los criterios de las juntas especiales está sujeta a las siguientes reglas:

20 El Pleno se reunirá en sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.

21 Los presidentes de las juntas especiales serán citados a la sesión (no dice la ley que deban, necesariamente, asistir) y “tendrán voz informativa”.

22 Las resoluciones, para ser obligatorias para todas las juntas especiales, deberán ser aprobados, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que integran el Pleno.

23 Las mismas resoluciones serán revisables en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patronos; del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las juntas especiales o del Presidente de la JFCA.

24 El Pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las juntas especiales que juzgue lo conveniente.

El Procedimiento de Arbitraje será dependiendo de la naturaleza de la Institución, Empresa, establecimiento o del negocio y de la cuantía.

Artículo 118. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada Sala estará integrada por un Magistrado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

En las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

El Pleno se integrará con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente del propio Tribunal.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un típico tribunal social del trabajo, por cuanto que somete al poder administrativo a la jurisdicción y

consiguientemente a someterle los conflictos que tenga con sus servidores, cuyas relaciones son de carácter social laboral reguladas.

Artículo 124. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente para:

I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una Dependencia o Entidad y sus trabajadores;

II Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

Artículo 124 A. Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde.

I. Expedir el Reglamento Interior y los manuales de organización del Tribunal.

- II. Uniformar los criterios de carácter procesal de las diversas Salas, procurando evitar sustenten tesis contradictorias;
- III. Tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las fracciones II, III, IV y V del artículo anterior;
- IV. Determinar, en función de las necesidades del servicio, la ampliación de número de Sala y de las Salas Auxiliares que requiera la operación del Tribunal, y
- V. Las demás que le confieran las disposiciones legales aplicables.

Artículo 124 B. A cada una de las Salas corresponde.

- I. Conocer, tramitar y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores, y que le sean asignadas, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior, y
- II. Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 124 C. A las Salas Auxiliares corresponde.

- I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre las dependencias o entidades a que se refiere el artículo primero de esta Ley y sus

trabajadores, cuando éstos presten sus servicios en las entidades federativas de su jurisdicción.

II. Tramitar todos los conflictos a que se refiere la fracción anterior hasta agotar el procedimiento, sin emitir laudo, debiendo turnar el expediente al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los diez días siguiente aquél en que se declare cerrada la instrucción, para que éste lo turne a la sala correspondiente que dictará el laudo,

Artículo 125. Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación.

Artículo 127. El procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio pronunciará resolución salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras

diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se practicará laudo.

Artículo 127 Bis. El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará:

- I. La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude en el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia
- II. Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar (es) en donde se encuentre los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere,
- III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de

recibida la contestación, en la que se desahogarán pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutiveos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo u una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

La Ejecución de los laudos queda a merced de las autoridades superiores o sea de los titulares de las dependencias, pues independientemente de la falta de disposiciones adecuadas el Tribunal no siempre procede con la energía que el caso requiere, aplicando las leyes supletorias, o sea la Ley Federal del Trabajo.

Laudos del Tribunal de Arbitraje: Son sentencias definitivas contra las que no cabe recurso alguno, por lo que en su contra no procede el amparo promovido ante un juez de Distrito, sino el directo, o sea aquél de que la Suprema Corte reconoce en única instancia. (25)

3. 6 RECURSO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN

Cuando el trabajador afectado de no estar conforme con la resolución que dicte la Institución de acuerdo a la investigación administrativa, éste por medio de la

(25) Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barreta, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Edición Actualizada 42ª, Editorial Porrúa, México 2004, pp.870.

representación sindical, en un plazo siguiente de cinco días hábiles a partir de la notificación de la propia resolución escrita y personal, podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Conciliación.

Dicha Comisión abrirá un expediente para cada caso y llevará a cabo todas las diligencias necesarias para emitir una decisión, la cual se dictará en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento.

Las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría y en caso de empate, se recurrirá al perito en derecho que por orden le corresponda conocer del asunto conforme a la lista que formularán de común acuerdo los representantes de la Institución y del Sindicato ante la Comisión Mixta de Conciliación.

El perito en derecho será designado, previa presentación de una lista de cinco candidatos por cada parte de la cual, por orden alfabético, conocerán los peritos sucesivamente los asuntos.

El perito en derecho al que le corresponda fallar resolverá en un plazo de dos días hábiles siguientes al de la notificación de su nombramiento.

De no estar conforme el trabajador con la resolución, se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las causas de Rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la Ley y los análogos que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad.

Las primeras se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patrones y en causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley.

Las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por las razones siguientes:

La rescisión es una medida de excepción, su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo, lo que no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, si lo suprime en las causas concretas a los que se aplica. También implica las ideas, el carácter excepcional de la Institución.

Definición por Rescisión: dejar sin efecto un contrato, obligación.

La Rescisión rompe definitivamente la Relación Laboral y lo único que se discute es la responsabilidad de que ello pueda derivar a cargo del patrón.

Concretamente, si el patrón rescinde (despide), el trabajador mediante la acción de reinstalación puede mantener viva la relación y si el trabajador quien rescinde (se retira), la relación queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente.

Dentro de las Causales de Rescisión núm. 2.- Se agrega lo siguiente; estos cuatros rubros: actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos, en contra del patrón con una violación del deber de respeto que los trabajadores deben guardar al patrón, sus familiares del personal directivo o administrativo, estas conductas podrán consistir en golpes, amenazas, insultas o en una actitud de desprecio.

En caso de que el trabajador fue provocado o actuó en defensa propia no habrá motivo de rescisión, ya que los patrones tratan altaneramente a los trabajadores y provocan al trabajador, pero si éste obra en defensa propia no tendrá culpa alguna.

CAPÍTULO 4. MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1 PROCEDIMIENTO LABORAL

El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la forma, términos y medios de expresión de los actos procesales. (26)

Es decir es la forma real, concisa y material del desenvolvimiento de los actos jurídicos del proceso.

Etimológicamente, el procedimiento es “el modo de mover y la forma en que es movido el acto”. El sufijo mentum es derivado del griego menos, que significa principio de movimiento, vida, fuerza vital. (27)

Procedimiento Laboral, se caracteriza por su rapidez, sencillez, fácil comprensión y sentido protector del trabajador.

Los procedimientos laborales, como parte integrante del derecho procesal del trabajo establecen fórmulas jurídicas de privilegio que protegen al trabajador frente al patrón; procurando que respeten sus garantías constitucionales dentro del

(26) Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1975, pp. 487.

(27) Cfr. Ídem.

proceso, para compensar la desigualdad económica que existe entre empresarios y trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, se estructuraron procedimientos para conflictos jurídicos es decir ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica.

4. 1. 1 LAS PARTES

“Las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre los cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso, así lo menciona el Lic.

Armando Porras y López” (28)

La Ley Federal del trabajo, en el artículo 689 establece: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”. (29)

La Ley Federal del Trabajo por regla general denomina a las partes cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral como “actor” y “demandado”, a quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina “terceros”.

(28) Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit, p. 43.

(29) Cfr. De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cut, p. 229.

Es decir, personas físicas o morales que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto comprobando su interés jurídico en el mismo o que sean llamados a juicio por la Junta.

La capacidad para ser parte es la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos, los derechos ante los tribunales.

En cuanto a las personas físicas, cabe hacer hincapié que la personalidad es una condición esencial del hombre, se adquiere desde la concepción siempre que nazca vivo y viable (artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal), es decir, cualquier persona física o natural podrá ser parte en un proceso de trabajo,

En relación a las personas morales, el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal clasifica a las personas morales como a continuación se indica:

- I. La Nación, los estados y los municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades civiles y mercantiles
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley”.

En caso de menores trabajadores, la Ley Federal de Trabajo prevé en su artículo 691 que:

“Los menores trabajadores tienen la capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”.

Esta disposición en materia laboral, considera en forma especial la minoría de edad, ya que es contraria al derecho sustantivo, el artículo 123 constitucional prevé que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años, lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

La intervención en un proceso, ya sea como actor o como demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal.

La representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra. (30)

De conformidad con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal la representación se puede otorgar de diferentes maneras; es así como se autoriza a las partes a comparecer en juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, es decir, una primera forma se prevé en la fracción I para los apoderados de las personas físicas, las cuales podrán acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la Junta; la fracción II dispone que” cuándo el apoderado actué como representante legal de personal moral” está deberá acreditarse mediante testimonio notarial; la fracción III atiende a casos en que el compareciente se ostenta como apoderado de persona moral, en cuyo caso “podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello “; por ultimo , la fracción IV prevé que los sindicatos deberán acreditar su personalidad “con certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato”. (31)

(30) Cfr. Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998, p. 5

(31) Cfr. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Duodécima Edición, Editorial Porrúa, México 1998, p. 52

En el artículo 876 fracción VI de la aplicación de la Ley Procesal, citado, que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

4. 1. 2 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Como inicio el procedimiento ordinario: nos indica la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la Ley,

El Procedimiento Ordinario, con la presentación del escrito de la demanda, está se formulará por escrito, en la cual el actor expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar de las pruebas que se considere pertinentes.

Este tipo de procedimiento ordinario de acuerdo con la Ley, se inicia con la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La Conciliación es una institución que propone una solución amistosa y sobre todo justa de un conflicto de intereses.

En el proceso laboral la Conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otra forzosa, su eficacia depende principalmente del acierto que tengan en su

manejo las Juntas a las que corresponde llevarla acabo.

Aunque en la práctica la Conciliación sigue siendo nula y el conflicto se pasa automáticamente al acto contencioso.

En el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de que como resultado de la fase conciliatoria se obtiene un convenio o arreglo, el conflicto queda por terminado, es decir; el convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo

En el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que el Presidente de la Junta exhortará a las partes, si no hay arreglo, el actor expondrá su demanda, ratificándola, precisando los puntos petitorios.

Una vez concluida la exposición del actor, el demandado procederá a dar en su caso contestación a la demanda oralmente o por escrito, oponiendo sus excepciones, defensas, refiriéndose a cada uno de los hechos que comprenda la demanda,

La Ley permite por una sola vez la réplica al terminar la contestación de la demanda, aunque si se requiere o desea vuelve a intervenir el actor y por consiguiente el demandado, asentando en actas sus conflictos.

Dada la circunstancia en que el demandado reconvenga al actor, éste deberá contestar de inmediato a solicitar a la Junta una nueva fecha para llevarlo a cabo, y darle seguimiento.

Son admisibles en el proceso todos y cada uno de los medios de pruebas, las cuales no sean contrarios a la moral y al derecho, así como: confesional, testimonial, pericial, inspección presuncional, instrumentas de actuaciones, video, audio.

Se llega a la fase procesal de los alegatos, los razonamientos que formulan las partes. Dentro de diez días posteriores en que se desahoguen las pruebas, se formulan los alegatos y una previa certificación a la Secretaría de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un proyecto de resolución, en el cual consta el extracto de la demanda y contestación, siendo explícito los hechos de controvertidos y cuales deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, es decir, las pruebas rendidas por cada una de las partes, haciendo hincapié en cuales hechos deben considerarse probados e ir formulando las conclusiones y los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie. (32)

(32) De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P. 155

Este laudo esta sujeto a modificaciones. A su vez se entregará una copia a cada uno de los representantes del capital y del trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 886 de la Ley.

En el artículo 887 de la Ley Federal del Trabajo el Presidente citará a la audiencia de discusión y votación para emitir el Laudo y una vez analizado el dictamen, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las pretensiones deducidas.

Cuando la condena se refiera a pagos este debe hacerse con base al salario, precisar en el propio laudo. Es de vitalidad mencionar que en materia laboral no hay segunda instancia por que el fallo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ejecutable.

Aunque puede impugnarse su constitucionalidad por medio del juicio de amparo, una vez promovido y después de que haya dictado la sentencia.

Ya sea que se declare la no inconstitucionalidad de laudo o que éste se haya modificado para ajustarse a la sentencia dictada en el amparo, procede a la ejecución del laudo.

Dicha ejecución es un procedimiento de tipo administrativo, por lo que la Junta deberá dictar las medidas necesarias para que ésta sea pronta y expedita.

No hay objeción alguna cuando se allane al cumplimiento del laudo, de ser lo contrario y existiera rebeldía, la autoridad actuara en otros términos y hará valer los medios necesarios para su ejecución y el fallo seria el embargo.

3. 2. LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, de las ramas industriales, servicios y empresas.

La Junta se integra con un representante del Gobierno y con igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos de acuerdo con las ramas de la industria de que se trate.

“Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Pruebas ante el (Investigaciones Administrativas).

Cuando el titular de una unidad burocrática aporta como prueba en el juicio una investigación de carácter administrativo en la que rindieron declaraciones personas extrañas al conflicto, tal documento debe considerarse como prueba testimonial escrita, por lo que es indispensable ofrecerla como tal, dado oportunidad a la parte contraria para preguntar a los firmantes, pues de no hacerlo así, carece de valor probatorio”.

Quinta Época: Jurisprudencia 4ª. Sala, Informe 1981, Segunda parte Tesis 216, Pág. 165.

Artículo 150. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

4. 2. 1 DECRETO POR EL CUAL SE ESTABLECE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje nacen de necesidades prácticas; o sea de conflictos de trabajo que afectan directamente a la economía nacional y no podían ser resueltos por que trascendían los límites de su jurisdicción.

El Poder Ejecutivo determinó expedir el 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, dicho decreto declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

Seis días después se expidió el reglamento que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas. (33)

4. 2. 2 NATURALEZA JURÍDICA

La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado “A” fracción XX de la Constitución General ha sido controvertida.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales autónomos en el ejercicio de sus funciones pero dependientes

administrativamente de los ejecutivos federal y local, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos en conciencia” (34)

La Suprema Corte de Justicia emite en tesis aislada sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como son las siguientes: “JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE....son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que por consiguiente, constituyen tribunales administrativos.

(33) Tena Suck, Rafael y Morales S, Hugo Ítalo, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. P. 53.

(34) Tena Suck Rafael y Morales, Ítalo Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México 2000.

La tesis aislada emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia establece que: “JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NATURALEZA JURÍDICA. No es exacto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyan tribunales especiales, por que dichas Juntas fueron establecidas por el artículo 123 constitucional para resolver conflictos, colectivos e individuales, que surge entre el capital y el trabajo, y no para una contienda especial y determinada, que es lo que caracteriza a los tribunales especiales cuyo funcionamiento es violatorio de garantías”. Quinta época, instancia Cuarta Sala, tomo XLIII, fuente: Semanario Judicial de la Federación, p. 520.

La Ley Federal del Trabajo las considera como Tribunales de derecho, de conciencia y de equidad, por lo que en el artículo 841 obliga a las Juntas a dictar laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, aunque expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, es decir las Juntas no sólo deben apreciar los hechos sino también aplicar el derecho.

4. 2. 3 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

La Jurisdicción como: “La función judicial o jurisdiccional, es la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de

los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma que los ampara” (35)

Será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

En relación a la competencia por razón de territorio, el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, la rige por las siguientes normas:

- “I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios,
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - 25 La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

(35) Tena Suck Rafael y Morelos, Ítalo Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México 2000.

26 La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

27 La Junta del lugar de celebración del contrato

28 La Junta del domicilio del demandado

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local según este ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la Junta de domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo “.

4. 2. 4 ATRIBUCIONES

De acuerdo con el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos

íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses del salario.

4. 2. 5 FUNCIONES

La Junta funciona en Pleno o en Juntas Especiales, por lo tanto, las funciones del Pleno son:

Expedir el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación, conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su funcionamiento.

El artículo 616 de la Ley determina que las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales son: conocer y resolver los conflictos de trabajo, que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda el importe de 3 meses de salario, practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo,

determinando que personas tienen derecho a la indemnización; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretando el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta y las demás que le confieran las leyes.

Desde el punto de vista como Órganos del Estado de Derecho Social, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene una función jurisdiccional al conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo con un ideario de justicia social en cuanto protege y reivindica a los trabajadores.

Tiene una función social - legislativa ya que la actividad de las Juntas cuando modifican los Contratos de Trabajo, introducen nuevas modalidades o condiciones de labor y aumentan o disminuyen salarios, en los conflictos colectivos económicos,

Las Juntas tienen una función social - administrativa, cuando vigilan el cumplimiento de las leyes laborales, registran sindicatos, toman nota de sus cambios en sus directivas y reciben los contratos colectivos de trabajo en calidad de depósito, para que surtan efectos jurídicos.

4.3 CONCILIACIÓN

La Conciliación es un arte que quien lo lleve a la práctica debe reunir los requisitos y cualidades que lo convierta en un profesional en la materia; aquella persona calificada y cuya capacidad de lograr un acuerdo justo, que logre romper y vencer los prejuicios que se enfrenten las partes.

La Organización Internacional del Trabajo señala como cualidades de un conciliador las siguientes:

- 29 Independencia e imparcialidad;
- 30 Dedicación,
- 31 Experiencia en relaciones humanas;
- 32 Trato cordial y amistoso;
- 33 Conocimiento de la rama de actividades y de sistema de relaciones de trabajo, y
- 34 Capacidad para sacar partido de la experiencia y de la información.

4.4 CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO AL AVISO DE RESCISIÓN EN MATERIA LABORAL

Con el fin de conocer detalladamente al aviso de rescisión, en primer instancia las instituciones que forman la estructura y son esenciales en el derecho de trabajo.

DERECHO EN GENERAL

La palabra “derecho” deriva del latín *directum*, que significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. En el Diccionario de la Lengua Española, el vocablo derecho significa recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro.

Facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor.

Consecuencia natural del estado de una persona, o de sus relaciones con respecto a otras. Acción que tiene sobre una persona o sobre una cosa. Justicia, razón. Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva. (36)

El jurista Rafael de Pina define al Derecho en general como “... todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres. siendo su clasificación mas importante la de derecho positivo y derecho natural. (37)

Hans kelsen dice que el derecho es “el orden coactivo y soberano de la conducta humana” (38)

(36) De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Vigésimo novena edición, Editorial Porrúa, México, 1993, p. 44.

(37) Kelsen, Hans, Teoría Pura del Derecho, Séptima Edición, Porrúa, México, 1993, p. 44

(38) Real Academia Española. Op. Cit. T. II. p. 44

4.4.2 DERECHO DEL TRABAJO

La palabra “trabajo” proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, que implica cierto esfuerzo. El diccionario de la Lengua Española lo define como acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Obra, cosa producida por un agente. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. (39)

La definición de Trabajo, consiste en el esfuerzo humano que produce riqueza. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, párrafo segundo, establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En este orden de ideas, el Diccionario Jurídico Mexicano define al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual” (40)

El profesor José Dávalos estima que derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (41)

(39) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Op. Cit. T. I. p. 982.

(40) Dávalos, José, Derecho del Trabajo I., Quinta Edición, Porrúa, México, 1994, p. 44

(41) Real Academia Española, Op. Cit. T. II. p. 1761

La ley Federal del Trabajo, en su Título Primero de los principios Generales, artículo 2, establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”.

Por consiguiente, se considera que el Derecho de Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones laborales entre patronos y trabajadores y que tienen como objeto lograr la justicia social.

La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de analizar oficiosamente si se entregó el aviso de rescisión, como lo establece la siguiente jurisprudencia.

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFISIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un supuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser

analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se exceptiona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses” (2ª. / J68/2001).

Contradicción de tesis 86/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado

en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de noviembre de 2001. Cinco votos.

Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaría Martha Elba Hurtado Ferrer.

Tesis de jurisprudencia 68/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de noviembre de dos mil uno.

Seminario judicial. Novena época. Tomo XIV. Diciembre 2001. Primera Parte.

Sección Tercera. Segunda Sala. Laboral. Pág. 222.

NEGATIVA DEL TRABAJADOR DE RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN.

Distinta carga es probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión. Al respecto, el artículo 47, penúltimo párrafo, la LFT indica: “El aviso deberá de hacerse del conocimiento del trabajador, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador”.

Si es el supuesto donde el trabajador se negara a recibir dicho aviso, el patrón deberá hacerlo de conocimiento de la Junta para realizar su notificación. Si el trabajador no está conforme con la rescisión de trabajo y demanda ante la Junta competente y el patrón demandado se excepciona con la rescisión de la relación de trabajo, el patrón a parte de la carga probatoria de las causales de rescisión,

tiene la carga de demostrar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión como lo prevén las siguientes jurisprudencias.

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes del despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo”.

Amparo directo 3745/82. Maximiliano López Moreno. 21 de enero de 1983. Mayoría de cuatro votos.

Amparo directo 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce. 24 de enero de 1983. Cinco votos.

Amparo directo 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado. 4 de enero de 1984. Mayoría de cuatro votos.

Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S. A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2674/84. Arturo Betancourt Lara. 1° de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis. 41 Página: 27

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

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

Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaría: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 19786/94. Héctor M. Domínguez Monroy. 9 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez

Amparo directo 5776/95. María Ernestina Rodríguez Araoz. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 10976/95. José Luis Vargas Moreno. 8 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Febrero de 1996, Tesis: 1.6|.T. J/12, Página: 292

4.4.3.1 “AVISO DE RESCISIÓN. DATOS QUE DEBE CONTENER LA RAZON EN QUE SE ASIENTE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR.

EFICACIA. La razón en la que se haga constar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión, debe contener las circunstancias de modo, tiempo y lugar que conformaron ese hecho, las que indefectiblemente deben concordar con la relación de hechos que el demandado haya manifestado al contestar la demanda para justificar la obligación de entregar el aviso a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de concordancia entre las circunstancias invocadas por el demandado para acreditar la negativa a recibir la comunicación correspondiente y la señalada por el conducto encargado de hacer la entrega, propicia un desequilibrio procesal en perjuicio del actor, por introducirse hechos diferentes a los relacionados originalmente, en cuyo caso resulta ineficaz la razón que se esgrime para acreditar la negativa.”.

Amparo directo 4669/96. Mauricio Alberto Manzano García. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario. José Morales Contretas.

Amparo directo 6449/96. José Guadalupe López Chávez. 20 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 1149/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de febrero de 1997.

Unanimidad de votos. Ponente. F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Marzo de 1997, Tesis: 1.9]. T. J/24 Página: 690.

4.4.3.2. SI EL TRABAJADOR RECIBIÓ EL AVISO DE RESCISIÓN SIN

FIRMARLO. Cuando el trabajador recibe el aviso de rescisión pero se niega a firmar el aviso, este hecho impide al patrón hacer la notificación por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta es otra carga probatoria para el patrón en el juicio ordinario, si el trabajador demanda despido injustificado, el patrón debe de acreditar que le entregó el aviso y el trabajador se negó a firmar de conformidad.

4.4.3.3. “AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.

Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar.”

Amparo directo 139/92. José Rubén Cota Gastélum. 22 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villareal Castro. Secretaría: Edna María Navarro García.

Amparo directo 225/92. María Rentaría Rentaría. 8 de julio de 1992. Unanimidad de votos.

Ponente: José Nabor González Ruíz. Secretario: Rafael Aguilar Hernández.

Amparo directo 276/92. Blas Marcos Chaidez Corrales. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruíz. Secretario: José Sergio Reséndiz Carvajal.

Amparo directo 365/92 César Arturo Rivera López. 17 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruíz. Secretario: Sergio I. Cruz Carmona.

Amparo directo 399/92. José Manuel Sandoval Moreno. 21 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: David Guerrero Espíritu. Secretaría: Edna María Navarro García.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 61, Enero de 1993, Tesis: V. 2°. J/56, Página: 94.

4.4.4. PROBLEMÁTICA EN EL USO DEL AVISO DE RESCISIÓN

En la práctica, la figura del aviso de rescisión es utilizada de forma escasa debido al exceso de carga de la prueba para el patrón en el juicio. En efecto, además de tener que probar en juicio las causales de rescisión imputables al trabajador, que en sí resultan en ocasiones bastante difícil de hacerlo, el patrón tiene la carga de probar también que entregó el aviso, que el trabajador se negó a recibirlo o que lo recibió pero se negó a firmarlo de recibido. Estos hechos si no son probados en juicio por parte del patrón, bastarán para considerar al despido como injustificado.

A todo este tipo de situaciones se les agrega, el actuar en el procedimiento laboral de abogados litigantes que incurren o que inducen a sus representantes a mentir y falsear la verdad de los hechos.

Poniendo como ejemplo de esta reprobable situación, los siguientes supuestos que suceden con frecuencia en la práctica.

Como primer ejemplo, si es el caso de que el patrón rescinde la relación de trabajo haciendo entrega del aviso de rescisión y éste es recibido y firmado por el trabajador, en primer lugar el trabajador objetará el aviso de rescisión en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, desconociendo su contenido y la firma que aparecen en el aviso, y ofrece la prueba pericial para tal efecto, y obliga al patrón a ofrecer con anticipación la prueba pericial para el caso de ser objetado la firma

en el aviso de rescisión, y todo el resultado del juicio queda en la valoración de la Junta para los dictámenes de los perito de las partes y el tercero en discordia.

En este supuesto, podemos observar que a pesar de que el patrón entregó el aviso de rescisión y éste está firmado por el trabajador, tiene que probar que la firma que se encuentra en el aviso es del trabajador.

Otro ejemplo es en el supuesto de que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión o lo recibió pero se negó a firmarlo, el patrón además de tener la carga de la prueba de las causales de despido, debe de probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, o necesarias para tener un resultado favorable, resulta para el patrón una situación jurídica compleja.

Por todo lo expresado, la mayor parte de los patrones opta por no entregar el aviso de rescisión a los trabajadores que despide, aunque el trabajador haya incurrido en alguna causal de rescisión, el patrón lo despide sin entregar el aviso, y si el trabajador no está conforme con su despido y decide demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por despido injustificado, el patrón demandado, al no tener los medios de prueba para obtener un laudo favorable, prefiere ofrecer el trabajo en las mismas condiciones que lo venía desempeñando para ofrecerlo de buena fe, esta situación no quiere decir que sea voluntad del patrón que el trabajador regrese a su empleo, es una manera o si se quiere decir maña por

parte de los abogados litigantes en materia del derecho del trabajo para revertir el despido. Esta situación en ocasiones resulta imposible probar por el trabajador, por las circunstancias en las cuales se suscitó el hecho del despido. Otro supuesto que es utilizado por los patrones es negar la relación de trabajo con el trabajador de probar que existió relación de trabajo, ocasionándose que el trabajador quede desprotegido a causa de una norma que pretendía protegerlo, como son los últimos párrafos del artículo 47 de la LFT.

Cabe hacer mención que para esta problemática de quien declara falsamente ante la autoridad, el artículo 247 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal señala:

“Artículo 247. Comete el delito de falsedad en declaraciones:

I.- Quien al declarar ante autoridad en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdades relación con los hechos que motivan la intervención de la autoridad, será sancionado con pena de 2 a 6 años de prisión y multa de 100 a 300 días.

No obstante, de estar tipificado como delito la falsedad de declaraciones, si un trabajador, patrón o abogados de ambos falsea declaración, en la realidad no se presentan las denuncias ante la autoridad competente para conocerlas, por ser difíciles de probar y por no estar considerado como delito grave.

4.4.4.1 RAZONAMIENTO SOBRE LA INJUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO POR FALTA DE ENTREGA DEL AVISO DE RESCISIÓN

Diversas son las críticas a causa de la formalidad del aviso de rescisión, las cuales se sustentan en decir que la justificación o injustificación del despido no debe depender de un acto de notificación, debe ser por estudio y resultado del mismo acto que le dio origen. Aunado el exceso de carga de la prueba para el patrón respecto a la entrega del aviso de rescisión, que impide una mayor concentración en el problema que es la de conseguir la verdad de los hechos sobre las causales de rescisión.

Néstor de Buen, en tres incisos, nos concede reflexiones para explicar la injustificación del despido por falta del aviso de rescisión, razonamientos que se basan en principios generales de derecho, siendo necesarios transcribirlos para dar nuestra opinión al respecto.

“a) La falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por lo tanto, faltando la forma el acto, este deviene nulo. Si bien es cierto que la ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del proemio del Art. 5°, que atribuye a las disposiciones de ley el ser “de orden público”. Por lo tanto, se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público, son nulos, expresado en el Art. 8°. Del Código Civil y aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que refiere el Artículo 17 (ver t. I, cap. XXX n. 4).

Siendo nulo el despido, por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio y, por lo tanto, no habiendo sido fundada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado.

b) Las excepciones y defensas es obvio que solo puedan plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte resulta, por ello, perogrullesco. Nada impide, sin embargo, que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta.

En la Corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de la razón de sus ausencias y exhibir ante éste los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio.

La Corte exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios, la prueba de que se presentaron a cobrarlo y que el patrón se negó a pagarlos, lo que sin duda alguna constituye también requisito de procedibilidad. Y, por cierto más difícil de cumplir.

c) Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso.

Del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo de que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes”.

Los argumentos que da Néstor de Buen sirven para entender el alcance jurídico que tiene el aviso de rescisión y el propósito que el legislador en las reformas de 1980 a la LFT en el último párrafo del artículo 47. La reforma a este artículo fue por motivo del criterio de la Corte que estableció si el patrón no entregaba el aviso de rescisión al trabajador como lo establecía el artículo 47 de la LFT, no producía que la Junta de Conciliación y Arbitraje debiera estimar como injustificado el despido del trabajador, jurisprudencia que lleva por rubro **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OMISIÓN DEL AVISO POR PARTE DEL PATRÓN DE SU CAUSA.**

Así en contra de esta Jurisprudencia se adiciona el artículo 47 con las reformas de 1980, dejando el anterior criterio obsoleto, al señalar en los párrafos nuevos los requisitos de forma en los que se debe de realizar el despido, así como de manera textual la sanción en el caso de no entregarse el aviso de rescisión.

El Maestro Mario de la Cueva dice que despido es “el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo”.

El despido es la separación del trabajador de su empleo por cometer una causa de rescisión, y el medio por el cual el patrón le hace saber al trabajador el despido, es el aviso de rescisión. Para verlo así, no hay despido justificado si no hay aviso de rescisión.

La naturaleza del aviso de rescisión en la Legislación Laboral, considero que para protección de los trabajadores, pero también para los patronos, es necesaria la existencia de la figura del aviso de rescisión.

Es importante para los trabajadores, que en el momento que son despedidos se les priva de un derecho, que es su trabajo, y la forma en que ellos pueden saber el motivo por el cual son despedidos de manera justificada, es de forma escrita, dándole a conocer los motivos de la rescisión, porque si no es una causa justificada, puede defenderse en juicio.

En efecto, al patrón se le dificulta probar la entrega del aviso de rescisión por la forma en que está establecida en la LFT, por lo que establece los criterios de jurisprudencia, por las conductas de los trabajadores y los litigantes en falsear de los hechos y, la última, por el desconocimiento de la ley de los patronos respecto a las formalidades del despido.

CAPÍTULO 5. PROPUESTA PARA LAS CAUSALES DE RESCISIÓN Y LA IMPORTANCIA DEL DERECHO CORPORATIVO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE QUE LABORAN EN UNA DETERMINADA INSTITUCIÓN O EMPRESA EN EL SECTOR PÚBLICO.

El aviso de Rescisión ha dejado de ser usado por los patrones, por traer consigo dificultad en aplicarlo. Con ello, el aviso no consigue el fin por el cual fue creado.

Por ello propongo en la presente tesis que se reforme el artículo 47 de la LFT, en lo que respecta al modo y forma de entrega del aviso de rescisión, para así despejar las implicaciones que conllevan la forma de dar el aviso de rescisión al trabajador, y reformar la fracción VI del artículo 784 de la misma Ley.

La carga que impone la Legislación Laboral para el patrón, por mi parte considero que es comprensible, por la libre voluntad que tiene el patrón de separar a un trabajador de su empleo, ya sea de forma justificada o injustificada. Si un trabajador es despedido se le priva de un derecho, que es su trabajo.

Considero que para subsanar las dificultades e inseguridades en el procedimiento, respecto a la entrega del aviso de rescisión cuando el patrón decida rescindir la relación de trabajo por causa justificada siempre se deberá utilizar el procedimiento paraprocesal. Por lo tanto, la entrega del aviso de rescisión deberá ser por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en el momento en que el trabajador sea notificado quedará separado del trabajo.

De esta forma, los trabajadores sólo podrán ser separados materialmente de su empleo cuando el Actuario de la Junta respectiva los notifique personalmente del aviso. Con esto, el patrón ya no tiene la facultad de separar al trabajador de su empleo, ni de entregarle aviso, así el patrón dejaría de tener la carga de la prueba sobre la entrega del aviso.

Con el cambio a la formalidad en lo que respecta a la entrega del aviso, tanto el trabajador como el patrón obtienen una mayor seguridad jurídica, quedando protegidos de un despido y de una demanda. De esta manera se hace más ágil la figura jurídica del aviso de rescisión, y en el supuesto de que el trabajador decida demandar por no parecerle justificado el despido, el patrón solo tendrá que probar la causal o causales del despido.

Después de analizar las implicaciones procesales que conllevan la figura jurídica del aviso de rescisión en la actualidad, y las propuestas por nuestra parte para solventarlas, considero que los últimos párrafos del artículo 47 de la LFT, una vez reformado, deberán quedar de la siguiente manera:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la Relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

El patrón deberá dar, a la Junta respectiva, aviso por escrito de la fecha y causa o causas motivo de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio que tenga

registrado del trabajador o el domicilio del centro de trabajo y solicitando la notificación de la rescisión de la relación de trabajo.

Una vez que la Junta haya notificado el aviso al trabajador, como acto inmediato, se procederá a separarlo del trabajo.

La falta de entrega del aviso por escrito a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

Otro artículo que deberá ser modificado es la fracción VI del artículo 784, deberá quedar de la siguiente forma:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo al apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito a la Junta de la fecha y causa del despido;

El término que tendrá el patrón para presentar el aviso de rescisión ante la Junta es el estipulado en el artículo 517 de la LFT.

“Artículo 517: Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

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

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

Con esta modificación a el artículo 47 de la LFT, se cumplirá con la finalidad del aviso de rescisión. Es decir, que el trabajador tenga conocimiento del motivo de la rescisión para poder defenderse en juicio y, por otra parte, que el patrón, pueda en una forma menos complicada, sin tantas implicaciones procesales, hacer llegar al trabajador el aviso de rescisión.

La Conciliación durante el procedimiento laboral ser un efectivo instrumento alternativo para la solución de controversias, por lo que faltaría la constante impulso

para lograr y cubrir las necesidades, sin que se tenga que sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso.

Decisivo fortalecer a los Órganos de Impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los propios trabajadores y patronos.

Robustecer la autonomía funcional de dichos órganos con una prelación de su composición tripartita y principios de una justicia social, mencionados en el artículo 123 constitucional,

Tener al alcance el servicio de asesoría jurídica en forma plena, clara, concisa y gratuita y quien la de siempre tener la disponibilidad de transmitirla a favor de los trabajadores que presten las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

CONCLUSIÓN

La finalidad de esta investigación es hacer un estudio de diferentes leyes y reglamentos que existen para poder tener una visión más amplia del tratamiento que tiene la terminación y la rescisión de las relaciones laborales, tanto a nivel teórico como práctico

En el Derecho laboral mexicano, la relación de trabajo surge en el momento mismo que una persona realiza la prestación personal y subordinada de un servicio para otra persona, a cambio del pago de un salario.

La estabilidad en el trabajo es un principio que establece la legislación laboral para conservar en forma permanente la relación de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de la relación lo exija y las circunstancias lo permitan, disolviéndose solamente por la voluntad del trabajador, por causa imputable al trabajador o causas ajenas a la voluntad de los sujetos.

La rescisión de la relación laboral es la disolución del vínculo laboral que realiza alguno de los sujetos de la relación, por causa justificada y en cualquier tiempo, sin responsabilidad, debido al incumplimiento del otro sujeto.

Con la nueva Ley Federal del trabajo, se crea el aviso de rescisión, y con la reforma procesal de 1980 se sanciona la falta de entrega del aviso al trabajador como despido injustificado.

Tiene como finalidad proyectar el momento de que el Trabajador comienza a laborar es cuando surge los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede así hacerlo si le convienen a ambos, incluyendo prestaciones superiores a las legales o por lo menos a las del Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la Empresa o Institución en la que labore

Existen dos corrientes principales:

35 Los Contractualistas: Estos sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades y cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato.

36 Los Anticontractualistas: Sostienen que a partir de la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; aunque después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, se refiere a las

obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono; es decir el servicio fiel entre el patrón y su trabajador.

El Derecho del trabajo no tan solo tiene el objeto del mismo, sino a los sujetos de trabajo; es decir, que comprende normas de protección del trabajo subordinado, tutela de las normas y la protección para los trabajadores lo cual es de vital importancia.

El objeto del Derecho Corporativo o Colectivo del Trabajo promoción de intereses profesionales, sindicales de las instituciones, o empresas de trabajadores o patronos.

Cuyo fin dirigido a la defensa y un mejoramiento permanente de todos los afiliados, por medio de su acción organizada, por medio del sindicato al cual tienen derecho

El Derecho Colectivo del Trabajo regula los sindicatos y demás organizaciones que se emanan y van ligadas como las coaliciones, federaciones y / o confederaciones, en busca de una justicia dentro de las relaciones colectivas.

Las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad del patrón, éste tiene un plazo de cinco días para solicitar a la Junta la notificación al trabajador del aviso de rescisión cuando éste se haya negado a recibirlo.

La rescisión de la relación de trabajo se traduce en un acto unilateral y potestativo, mediante el cual uno de los sujetos de la relación la disuelve por el incumplimiento en las obligaciones que le corresponden a la otra parte sujeta al vínculo laboral.

El despido es un acto unilateral, potestativo, mediante el cual el patrón rescinde la relación de trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

El derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, como nuestro vigente derecho del trabajo, resulta ser una creación.

Con la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) se crea el aviso de rescisión, y con reforma procesal de 1980 se sanciona la falta de entrega del aviso al trabajador como despido injustificado.

En efecto, el artículo 47 de la LFT enuncia en quince fracciones las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y en sus últimos tres párrafos regula el aviso de rescisión

Conforme al artículo 47 la LFT, define; el patrón tiene la carga de probar en juicio la o las causales de rescisión, la entrega del aviso al trabajador, la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión y que el trabajador recibió el aviso pero se negó a firmarlo.

El artículo 47 de la LFT una vez reformado deberá disponer lo siguiente:

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

El patrón deberá dar, a la Junta respectiva, aviso por escrito de la fecha y causa o causas motivo de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador o el domicilio del centro de trabajo y solicitar su notificación de la rescisión al trabajador.

Una vez que la Junta haya notificado el aviso al trabajador, como acto inmediato, se procederá a separarlo del trabajo.

La falta de entrega del aviso por escrito a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Como se puede observar, en la conclusión que antecede se prescinde del término de cinco días que señala el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la LFT. Ello porque en la práctica dicho término de cinco días solo crea confusión y en ocasiones no es respetado, la entrega del aviso a la Junta respectiva, debe realizarse dentro del término de treinta días a la fecha en que se tenga conocimiento de la causal de rescisión como lo ordena el artículo 517 fracción I de la LFT.

Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones; ya que si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada.

Para lograr esto, proponemos que la Junta cree un cuerpo de especialistas en Derecho laboral que se encargue exclusivamente de conciliar a las partes, es decir que sean especialistas en la materia, que apliquen fórmulas persuasivas de comunicación y que se dé un especial cumplimiento a las normas correspondientes, a fin de hacer ver tanto al actor como el demandado la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible, sin lesionar los intereses y garantías de alguna de las partes

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se recurrió a la práctica de constituir un grupo de dictaminadores a quienes se turnan los asuntos para este fin. Esta dicha práctica tiene ventajas e inconvenientes, por una parte, convierte el proceso laboral en un proceso más rígido, como en los juicios civiles, por que el dictaminador, para formular su proyecto de laudo, no puede tener en consideración sino los hechos que aparecen por escrito contenidos en el expediente respectivo.

El Dictaminador no presencia la recepción de las pruebas, no interviene en las audiencias de Conciliación y su proyecto de fallo, en consecuencia, se amolda, a los cánones de los procesos, de carácter escrito.

La ventaja de permitir mayor celeridad en el procedimiento, los auxiliares, teniendo una serie de diligencias en que intervenir constantemente que no dispondrían de tiempo suficiente para formular dictámenes, por otra parte, la relación personal y directa del auxiliar con las partes, puede dar lugar a sentimientos de simpatía o de antipatía que inclinen su opinión, si se requiere inconscientemente, a favor de alguna de las partes y la apreciación en conciencia de las pruebas, será mas delicada y podrá revestir características de parcialidad.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, de las ramas industriales, servicios y empresas señalado en los artículos 123, apartado

“A”, fracción XXXI del de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje depende orgánicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero goza de plena autonomía para dictar sus resoluciones, las que emite a verdad sabida y buena fe guardada.

Las resoluciones que emite el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual se integra en forma tripartita, (con igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, y uno del gobierno), dictan

con sentido de justicia social, buscando la equidad entre los factores de producción.

La conciliación desde el punto de vista jurídico es un procedimiento por virtud del cual las partes enfrentan sus pretensiones, para dilucidar sus derechos y obligaciones de acuerdo a los principios generales de derecho; con lo que se posibilita dar una solución justa y amistosa de un conflicto de intereses, sin la necesidad de continuar un litigio o de obtener una resolución de las autoridades jurisdiccionales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en raras ocasiones realiza una real actividad conciliatoria, ya que generalmente se limita a manifestar si hay arreglo o no entre las partes. La falta de la tramitación adecuada de la función en comento, no implica una violación al procedimiento previstos en el artículo 159 de la Ley de Amparo, toda vez que no deja sin defensa a las partes, ni trasciende el resultado del fallo.

Es importante fortalecer la institución de la conciliación, tanto en su reglamentación como en su aplicación, ya que correctamente efectuada aporta ventajas de importante trascendencia en el aspecto jurídico, económico y social, pues estaríamos en una eficaz forma alterna de solución de controversias, sin trámites excesivos, ni onerosos, además de que al resolver los conflictos obrero patronales de forma amistosa se contribuye a la armonía de la sociedad.

El convenio conciliatorio suscrito por las partes en un procedimiento laboral, tiene el mismo valor que un laudo firme.

Como parte de una nueva cultura laboral es fundamental la institución de la conciliación, incluso se trabaja en un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales en el que se impulsa la figura de la Conciliación.

Es conveniente, que para que la conciliación rinda mayores frutos, crear un órgano conciliador con funcionarios especializados en la materia y que tengan la convicción de agotar todas las alternativas legalmente posibles para que las partes lleguen a un acuerdo. Para ello, los conciliadores, deben reunir requisitos de personalidad y profesionalización para cumplir exitosamente su función

En cuanto al laudo estará sujeto a modificación, pero es la base que servirá para dictar el laudo y normalmente este no se modificara.

La importancia que debe contener la etapa de conciliación en el proceso laboral y dado que las Juntas

De conciliación y Arbitraje son el órgano de impartición de justicia en el ámbito laboral, realizaremos un análisis de su organización y funcionamiento, orientado particularmente a la Federal de Conciliación y Arbitraje. La Junta, debe procurar los arreglos y exhortar a las partes para intentar salvar sus diferencias, sin

embargo, en la práctica, sabemos que los funcionarios no le dan la importancia que debiera tener esta etapa, principalmente por las cargas de trabajo y en algunos casos, por que no se tiene el espíritu para hacer labores de convencimiento, omitiendo así la aplicación del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que señala los procedimientos que deben seguirse en el acto de conciliación, disponiendo a su vez, que cuando no hay arreglo entre las partes procurará avenirlas como un componedor amigable, y en virtud de que la omisión de estas normas no implica una violación que haga precedente en el juicio de garantías, ya que no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, pues no constituye una violación al procedimiento de las previstas por el artículo 159 de la Ley de Amparo, la propia Junta no se encuentra comprometida a llevar a cabo dicha conciliación con la conciencia de beneficiar a las partes y evitar litigios costosos y prolongados.

De tal manera que la etapa de conciliación en el proceso laboral se convierte en un simple requisito formal, en la que por costumbre las partes manifiestan que de no existe arreglo conciliatorio y piden se continúe con la etapa de demanda y excepciones.

Tenemos la inquietud de proponer que a ésta etapa se le dé la importancia que debiera tener, ya que redundaría en un beneficio tanto para el trabajador como para el patrón y por supuesto para el Gobierno, buscando el objetivo fundamental

que reside en procurar el equilibrio entre los factores de producción con equidad y justicia, sin violar las garantías individuales de cada una de las partes.

Es importante impulsar la aplicación de la nueva cultura laboral en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se oriente a mejorar la impartición de justicia con personal debidamente capacitado e idóneo para la función a desempeñar, basada en la conciliación y el consenso, integrada a una organización basada a la corresponsabilidad entre la institución y quienes la integran, para obtener una superación cualitativa en las áreas laborales y administrativas.

La Junta no se encuentra comprometida a llevar a cabo dicha conciliación con la conciencia de beneficiar a las partes y evitar litigios costosos y prolongados y aun más, por que no constituye una violación al procedimiento.

Ahora bien, si analizamos esta deficiencia con la que actúa la Junta y que por el contrario se llegara a cumplir con lo establecido en la fracción III del artículo en cuestión, en el que las partes amistosamente hacen valer sus pretensiones para poner fin al conflicto laboral, jurídico y de intereses individuales o colectivos según sea el caso, y de esta manera se elimine la posible contienda judicial, sería beneficioso tanto para las partes como para la propia autoridad, ya que desde el punto de vista económico se eliminaría el aspecto oneroso de los juicios, que

generalmente son dispersos, es decir, son procesos que se prolongan o se hacen extensos, y de acuerdo a los principios procesales del derecho, debe aplicarse el de economía procesal, es decir hacerlos breves, y que mejor, que sea en la etapa conciliatoria.

Para la autoridad, representaría disminuir considerablemente el número de juicios que atiende, dándoles mayor calidad de atención a los que no lograron un arreglo. No está por demás comentar, que sería un impacto en un ahorro económico en el aspecto de los gastos de papelería.

En caso de que no lleguen a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, así lo establece la fracción V del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y en cumplimiento a lo ordenado por la fracción I del artículo 878 de la misma se deberá llevar a cabo de ésta manera: “La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda...”

Es evidente que ésta debe dar comienzo con la exhortación a las partes por parte del Presidente a fin de tratar una avenencia, pero que pasa, sí el Presidenta de la

Junta no hace la exhortación, la respuesta la encontramos en la siguiente jurisprudencia:

“AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, LA FALTA DE EXHORTACIÓN A LAS PARTES PARA QUE LLEGUEN A UN ARREGLO, NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN DE LAS PREVISTAS POR EL ARTÍCULO 159 DE LA LEY DE AMPARO. La omisión de la Junta durante la etapa de demanda y excepciones, de la audiencia prevista por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en no exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo, no constituye una violación al procedimiento de las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, por que no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, si se tiene en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento”.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, TOMO VI, Segunda Parte – 1, Julio a Diciembre de 1990, Tesis: X.J/3, Página: 326.

Ahora bien, teniendo como base estos antecedentes, la conciliación es una institución que puede terminar con gran cantidad de los conflictos planteados antes los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que tiene ésta, y los beneficios que para la solución de esos conflictos pueden obtenerse si se practica, no con oficiosidad de mero

trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones; ya que si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada.

Para lograr esto, proponemos que la Junta cree un cuerpo de especialistas en Derecho laboral que se encargue exclusivamente de conciliar a las partes, es decir que sean especialistas en la materia, que apliquen fórmulas persuasivas de comunicación y que se dé un especial cumplimiento a las normas correspondientes, a fin de hacer ver tanto al actor como el demandado la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible, sin lesionar los intereses y garantías de alguna de las partes

CONCIENTIZACION

Se obtendría un ahorro considerable en los gastos de tramitación del juicio, aspecto que, nos serviría para invertirlo en la contratación y capacitación para formar funcionarios conciliadores especializados y en consecuencia lograr esa armonía laboral entre trabajadores y patrones que se reflejaría en la paz social tan anhelada.

En la etapa conciliatoria, no se le ha dado la importancia que debiera tener, no menos cierto resulta que, actualmente las autoridades a través de diálogos entre trabajadores y patrones, le empieza a dar impulso a dicha institución jurídica, ello en virtud de los beneficios que la misma implica al poderse concebir una composición de manera armoniosa entre las partes, aspecto que, indefectiblemente redundará en una mejoría en la impartición de justicia. Siendo ésta figura, en nuestra estimación, una de las principales aportaciones a ese cuerpo normativo.

El procedimiento laboral supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, tendientes a obtener una determinada resolución jurisdiccional..

La Ley Federal del Trabajo dispone tres tipos de procedimientos: el ordinario, relativo a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de

naturaleza jurídica que no tengan una atención especial en la ley; el especial, es que tiene una razón de urgencia para la solución de determinados conflictos, y el económico, es aquel en el que se pretende llevar a cabo la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje depende orgánicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero goza de plena autonomía para dictar sus resoluciones, las que emite a verdad sabida y buena fe guardada.

Las resoluciones que emite el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual se integra en forma tripartita, (con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y uno del gobierno), se dictan con sentido de justicia social, buscando la equidad entre los factores de producción.

La conciliación desde el punto de vista jurídico es un procedimiento por virtud del cual las partes enfrentan sus pretensiones, para dilucidar sus derechos y obligaciones de acuerdo a los principios generales de derecho; con lo que se posibilita dar una solución justa y amistosa de un conflicto de intereses, sin la necesidad de continuar un litigio o de obtener una resolución de las autoridades jurisdiccionales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en raras ocasiones realiza una real actividad conciliatoria, ya que generalmente se limita a manifestar si hay arreglo o no entre las partes. La falta de la tramitación adecuada de la función en comento, no implica una violación al procedimiento previstos en el artículo 159 de la Ley de Amparo, toda vez que no deja sin defensa a las partes, ni trasciende el resultado del fallo.

Es importante fortalecer la institución de la conciliación, tanto en su reglamentación como en su aplicación, ya que correctamente efectuada aporta ventajas de importante trascendencia en el aspecto jurídico, económico y social, pues estaríamos en una eficaz forma alterna de solución de controversias, sin trámites excesivos ni onerosos, además de que al resolver los conflictos obrero-patronales de forma amistosa se contribuye a la armonía de la sociedad.

El convenio conciliatorio suscrito por las partes en un procedimiento laboral, tiene el mismo valor que un laudo firme.

Como parte de una nueva cultura laboral es fundamental la institución de la conciliación, incluso se trabaja en un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales en el que se impulsa la figura de la Conciliación.

Es conveniente, que para que la Conciliación rinda mayores frutos, crear un órgano conciliador con funcionarios especializados en la materia y que tengan la convicción de agotar todas las alternativas legalmente posibles para que las partes llegue a un acuerdo, tiene como objetivo llamar y captar la atención de todos aquellos lectores, interesados en conocer y/o saber un poco más acerca de los derechos y obligaciones que tanto el patrón como el trabajador adquieren desde el momento en que surge una relación y hasta que termina

El procedimiento laboral supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, tendientes a obtener una determinada resolución jurisdiccional. En este contexto, la Ley Federal del Trabajo dispone tres tipos de procedimientos; el ordinario, relativo a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una atención especial en la ley; el especial, es el que tiene una razón de urgencia para la solución de determinados conflictos, y el económico, es aquel en el que se pretende llevar a cabo la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, de las ramas industriales, servicios y empresas señalado en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI del de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje depende orgánicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero goza de plena autonomía para dictar sus resoluciones, las que emite a verdad sabida y buena fe guardada.

Las resoluciones que emite el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual se integra en forma tripartita, (con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y uno del gobierno), dictan con sentido de justicia social, buscando la equidad entre los factores de producción.

La conciliación desde el punto de vista jurídico es un procedimiento por virtud del cual las partes enfrentan sus pretensiones, para dilucidar sus derechos y obligaciones de acuerdo a los principios generales de derecho; con lo que se posibilita dar una solución justa y amistosa de un conflicto de intereses, sin la necesidad de continuar un litigio o de obtener una resolución de las autoridades jurisdiccionales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en raras ocasiones realiza una real actividad conciliatoria, ya que generalmente se limita a manifestar si hay arreglo o no entre las partes. La falta de la tramitación adecuada de la función en comento, no implica una violación al procedimiento previstos en el artículo 159 de la Ley de Amparo, toda vez que no deja sin defensa a las partes, ni trasciende el resultado del fallo.

Es importante fortalecer la institución de la conciliación, tanto en su reglamentación como en su aplicación, ya que correctamente efectuada aporta ventajas de importante trascendencia en el aspecto jurídico, económico y social, pues estaríamos en una eficaz forma alterna de solución de controversias, sin trámites excesivos, ni onerosos, además de que al resolver los conflictos obrero patronales de forma amistosa se contribuye a la armonía de la sociedad.

El convenio conciliatorio suscrito por las partes en un procedimiento laboral, tiene el mismo valor que un laudo firme.

Como parte de una nueva cultura laboral es fundamental la institución de la conciliación, incluso se trabaja en un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales en el que se impulsa la figura de la Conciliación.

Es conveniente, que para que la conciliación rinda mayores frutos, crear un órgano conciliador con funcionarios especializados en la materia y que tengan la convicción de agotar todas las alternativas legalmente posibles para que las partes lleguen a un acuerdo. Para ello, los conciliadores, deben reunir requisitos de personalidad y profesionalización para cumplir exitosamente su función.

El aviso de rescisión fue creado con el propósito de otorgar seguridad jurídica a el trabajador, porque con ello tiene conocimiento de lo que le imputan y así podrá preparar su defensa en juicio. También deberá otorgar seguridad jurídica para el

patrón demandado, debido a que éste, al momento en que hace entrega del aviso, cumple con las disposiciones establecidas en el Artículo 47 de la Ley Laboral, y, así, puede defenderse de mejor manera en juicio. Sin embargo, la finalidad de esa institución se ha desvirtuado, en gran medida por el deber que se impone al patrón de entregar el aviso directamente al trabajador, así como de probar esto en juicio, lo cual constituye otra carga, que se complica si el trabajador objeta el contenido y firma del aviso.

En efecto, el patrón tiene la carga de probar en juicio la o las causales de rescisión, la entrega del aviso al trabajador, la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión y que el trabajador recibió el aviso pero se negó a firmarlo.

En tal sentido, en la práctica, el patrón demandado se encuentra con tres implicaciones a probar en el procedimiento ordinario que le complican el probar la entrega de el aviso de rescisión.

Como primer supuesto, si es el caso de que el patrón rescinde la relación de trabajo y hace entrega de el aviso a el trabajador y éste es recibido y firmado por el trabajador. Si el trabajador no está conforme con la rescisión y decide demandar a el patrón, en juicio el apoderado de el trabajador, suele objetar el contenido y firma de dicho aviso, y ofrece como medio de prueba la pericial para tal efecto. De manera que el resultado del juicio queda en la valoración de los dictámenes periciales.

Otro supuesto se da cuando el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión o lo recibió pero se negó a firmarlo, el patrón tiene la carga de probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, o que lo recibió pero no lo firmó.

En este caso como no hay firma de el trabajador, se debe firmar el aviso por dos testigos que presencien los hechos, para que en juicio se pueda acreditar la entrega de el aviso de rescisión.

En efecto, el probar estas situaciones (la entrega o la negación del recibimiento del aviso) reviste gran importancia para el patrón en virtud de que si no queda plenamente probada, son intrascendentes sus defensas y excepciones planteadas en juicio, lo cual genera al patrón una situación jurídica compleja, e inclusive para el trabajador, pues se retarda el procedimiento y se fomenta la simulación jurídica.

Por lo antes señalado, la mayor parte de los patrones opta por no entregar el aviso de rescisión a los trabajadores que despide, aún teniendo causa para despedirlos justificadamente. De modo que con las dificultades que tiene el patrón para probar, al momento de contestar la demanda opta por negar la rescisión, ofreciendo el trabajo, con la finalidad de revertir la carga de la prueba al trabajador respecto de la existencia del despido; o en otro caso, si se da el supuesto opta por negar lisa y llana la relación laboral a el trabajador. Esta situación en ocasiones resulta imposible probar por el trabajador, por las circunstancias en las cuales se

suscitó el hecho del despido, ocasionándose que el trabajador quede desprotegido a causa de una norma pretendía protegerlo.

Por tanto, en vista de las complicaciones que generan al patrón el cumplimiento de la formalidad para avisar la rescisión directamente a el trabajador, proponemos que sea reformando el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de derogar la disposición en mención, y determinar que el aviso de rescisión siempre sea notificado al trabajador a través de la Junta respectiva. Con lo cual se evitarían las formalidades y cargas probatorias excesivas que regulan la utilización del aviso de rescisión. Así mismo, se haría eficaz el uso del aviso de rescisión.

Por lo que proponemos que sea empleado el procedimiento para procesal siempre que se rescinda la relación de trabajo. De manera que cuando el patrón decida rescindir la relación de trabajo siempre deberá dar el aviso de rescisión a la Junta con todo su contenido y solicitar que notifique el aviso al trabajador en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del trabajador, y en el momento de la notificación que realice el actuario, el trabajador quedará separado del trabajo.

Con esto, el patrón ya no tiene la libre voluntad de separar a el trabajador y dejaría de tener la carga de la prueba sobre la entrega del aviso. A su vez, el trabajador tendrá plena certeza de la causa por la cual ha sido despedido.

PROPUESTA PARA LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA IMPORTANCIA DEL DERECHO CORPORATIVO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE QUE LABORAN EN UNA DETERMINADA EMPRESA.

Una nueva cultura laboral la cual significaría la contribución de los factores productivos, a través del dialogo obrero-empresarial para obtener métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Es decir esta nueva cultura laboral constituye un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en lo siguiente:

Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

2.- Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de productividad y competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.

3.- Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito de trabajo.

4.- Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad de las empresas.

5.- Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

6.- Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y conceptuales de carácter laboral, y que acuerden por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.

7.- Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos”-

El diálogo entre trabajadores y patrones ha sido intenso y fructífero, destacando la necesidad de modernizar el derecho procesal del trabajo, para asegurar la justicia laboral a quienes la demandan.

Con la ventaja de dar a conocer cual es el procedimiento en caso de que el trabajador se encuentre en alguna causal de rescisión y el conocimiento del Derecho Corporativo Jurídico cuando laboran en el centro de trabajo, tendría una alternativa mas allá de lo estipulado por la Ley con base y fundamento dentro del Contrato de Trabajo, que le de una iniciativa para informarse y estar vigente respecto a los que por obligación debe de acatar y que por derecho a lo que le pudiere amparar.

El empleo que tienen los trabajadores es un derecho obtenido, y en el momento que son despedidos se les priva de ese derecho. Por lo tanto, resulta de suma importancia la existencia del aviso de rescisión dentro de la LFT para otorgar a los trabajadores seguridad en el empleo.

Procuración e impartición de justicia a fin de consolidar los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral.

1.- Fomentar el respecto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

2.- Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del Derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

La Conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de

los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia

robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores que prestan las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, pues ello contribuirá la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha intervenido en la integración de un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales, con las aportaciones del Presidente de Junta y demás personal jurídico, que recogen las experiencias, criterios y necesidades de regulación que el trabajo cotidiano demanda en ese Tribunal de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha trabajado con personal de diferentes niveles a fin de que aporten elementos para una Nueva Cultura Organizacional, que se plasmaron en un documento y que se destacan los principales puntos: La Naturaleza de la Junta; su misión y visión; los valores que debemos fomentar, las oportunidades y riesgos De tal manera la cultura organizacional se entiende como el conjunto de ideas y propósitos que comparte con los miembros de la Junta, formados por valores, creencias y principios de actuación.

Con esta Nueva Cultura, La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha propuesto para lograr una mejora cualitativa en la función jurisdiccional y administrativa en beneficio de los factores humanos de la producción que son trabajadores y los patrones.

Procuración e impartición de justicia a fin de consolidar los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral.

1.- Fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

2.- Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del Derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

La Conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores que prestan las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, pues ello contribuirá la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha intervenido en la integración de un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales, con las aportaciones del Presidente de Junta y demás personal jurídico, que recogen las experiencias, criterios y necesidades de regulación que el trabajo cotidiano demanda en ese Tribunal de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha trabajado con personal de diferentes niveles a fin de que aporten elementos para una Nueva Cultura Organizacional, que se plasmaron en un documento y que se destacan los principales puntos: La Naturaleza de la Junta; su misión y visión; los valores que debemos fomentar, las oportunidades y riesgos De tal manera la cultura organizacional se entiende como el conjunto de ideas y propósitos que comparte con los miembros de la Junta, formados por valores, creencias y principios de actuación.

Propuesta para hacer eficaz la entrega del aviso de rescisión.

El aviso de rescisión ha dejado de ser usado por los patrones, por traer consigo dificultad en aplicarlo. Con ello, el aviso no consigue el fin por el cual fue creado.

Es por lo que proponemos en la presente tesis que sea reformado el artículo 47 de la LFT, en lo que respecta al modo y forma de entrega del aviso de rescisión, para así despejar las implicaciones que conllevan la forma de dar el aviso de rescisión al trabajador, y reformar la fracción VI del artículo 784 de la misma Ley.

La carga que impone la legislación laboral para el patrón, por nuestra parte consideramos que es comprensible, por la libre voluntad que tiene el patrón de separar a un trabajador de su empleo, ya sea de forma justificada o injustificada. Si un trabajador es despedido se le priva de un derecho, que es su trabajo.

Consideramos que para subsanar las dificultades e inseguridades en el procedimiento, respecto a la entrega del aviso de rescisión cuando el patrón decida rescindir la relación de trabajo por causa justificada siempre se deberá utilizar el procedimiento para-procesal. Por lo tanto, la entrega del aviso de rescisión deberá ser por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en el momento en que el trabajador sea notificado quedará separado del trabajo.

De esta forma, los trabajadores sólo podrán ser separados materialmente de su empleo cuando el Actuario de la Junta respectiva los notifique personalmente del

aviso. Con esto, el patrón ya no tiene la facultad de separar al trabajador de su empleo, ni de entregarle aviso, así el patrón dejaría de tener la carga de la prueba sobre la entrega del aviso.

Con el cambio a la formalidad en lo que respecta a la entrega del aviso, tanto el trabajador como el patrón obtienen una mayor seguridad jurídica, quedando protegidos de un despido y de una demanda. De esta manera se hace más ágil la figura jurídica del aviso de rescisión, y en el supuesto de que el trabajador decida demandar por no parecerle justificado el despido, el patrón solo tendrá que probar la causal o causales del despido.

Después de analizar las implicaciones procesales que conllevan la figura jurídica del aviso de rescisión en la actualidad, y las propuestas por nuestra parte para solventarlas, consideramos que los últimos párrafos del artículo 47 de la LFT, una vez reformado, deberán quedar de la siguiente manera:

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

El patrón deberá dar, a la Junta respectiva, aviso por escrito de la fecha y causa o causas motivo de la rescisión proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador o el domicilio del centro de trabajo y solicitando la notificación de la rescisión de la relación de trabajo.

Una vez que la Junta haya notificado el aviso al trabajador como acto inmediato, se procederá a separarlo del trabajo.

La falta de entrega del aviso por escrito a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Otro artículo que deberá ser modificado es la fracción VI del artículo 784, que deberá quedar de la siguiente forma:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- II. Constancia de haber dado aviso por escrito a la Junta de la fecha y causa del despido;

El término que tendría el patrón para presentar el aviso de rescisión ante la Junta es el estipulado en el artículo 517 de la LFT.

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

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

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

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

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

Con esta modificación al artículo 47 de la LFT, se cumplirá con la finalidad del aviso de rescisión para poder defenderse en juicio, por otra parte, que el patrón, pueda en una forma menos complicada, sin tantas implicaciones procesales, hacer llegar al trabajador el aviso de rescisión.

Otro problema que observamos en la realidad, consiste en que los patrones al despedir a sus trabajadores no entregan el aviso de rescisión correspondiente, por el desconocimiento de sus obligaciones patronales, ya que en nuestro país

existen muchas negociaciones que son chicas o microempresas, las cuales en ocasiones son atendidos por los dueños, contratando uno o dos trabajadores, y no cuentan con los medios suficientes para contratar asesores jurídicos. Una buena medida a seguir para este problema sería que el Gobierno Federal, así como los de las demás Entidades Federativas Locales, mediante las Secretarías del Trabajo Locales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tomaran conciencia e informen a la sociedad tanto a los trabajadores de sus derechos, como a los patrones de sus obligaciones.

GLOSARIO

ARBITRAJE: Actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver un conflicto de intereses que le ha sido sometido por los interesados.

INDEMNIZACIÓN: Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes.

LAUDO: Resolución de los jueces árbitros o arbitradores sobre el fondo de la cuestión que se les haya sometido por las partes interesadas. En nuestro derecho laboral. Laudo es la resolución de fondo dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

PROBIDAD: Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

RESCINDIR: Procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extremos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes.

TERMINACIÓN: Último punto hasta donde llega o se extiende una cosa.

ABREVIATURA UTILIZADA

CA	Conciliación y Arbitraje
JC	Junta (s) de Conciliación
JCA	Junta (s) de Conciliación y Arbitraje
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
JLC	Junta Local de Conciliación
JLCA	Junta Local de Conciliación y Arbitraje
JLCADF	Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Alvarado Larios, Ana María, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) Campus Monterrey, Editorial Pearson Tomo Selecto de Derecho Laboral.
- 2.- Ascencio Romero, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, Primera Reimpresión, México, agosto 2004, 163 pp.
- 3.- Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, Harper Row Latinoamericana, Editorial Sagitario, México, 1985, pp. 627.
- 4.- Cavazos Flores Baltasar, Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales, 1º reimpresión, editorial trillas, México, 1984, p.70
- 5.- Código Federal Suizo, de las obligaciones, Derecho Mexicano, página 11, 475 pp.
- 6.-Código Procesal del Trabajo Anteproyecto, Quinta Versión, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México Junio 2002.
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo 2006 – 2008, Universidad Nacional Autónoma de México, (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México) 116 p.
- 8.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Segunda Edición, Roing, México 2003.
- 9.- Dávalos, José, Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Porrúa, México, 1993, p.44.

10.- De Buen Lozano de Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 11ª, México 2000, pp. 679.

11.- De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2002, 656 pp.

12.- De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho, Vigésimo Novena Edición Porrúa. México, 2000, p. 288..

13.- Diccionario de la Real Academia Española, Diccionario de Autoridades, Edición Facsímil, Editorial Gredos Madrid, Tomo II, 1963, pp. 714.

14.- Diccionario de la Real Academia Española, Diccionario de Autoridades, Edición Facsímil, Editorial Gredos Madrid, Tomo III, 1963, pp.696.

15.- Diccionario de la Real Academia Española, Decimanovena Edición, Editorial Espies - Calpe, Madrid 1970, 1067 pp.

16.- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Héctor Campillo Octogésima Séptima Edición, Fernández Editores, México 1978, 170 pp.

17.- Diccionario de la Real Academia Española, Vigésimo primera Edición IV. Espasa –Calpe Madrid, 1992, p. 684.

18.- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, Av. República Argentina 15, México 2005, 776 pp.

19.- Kelsen, Hans, Teoría Pura del Derecho, Séptima Edición, Porrúa, México, 1993, p.44.

20.- Estatuto 2004 – 2006 STUNAM, (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, página 45. Actualizado con las modificaciones acordadas por el VIII Congreso General Extraordinario, Ciudad Universitaria, 26 y 27 de Agosto del 2004.

21.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edición 24ª, Editorial Porrúa, México 2006, pp.614

22.- La Ley Federal del Trabajo, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Editorial Porrúa México, 86ª. Edición Actualizada 2005, pp.1180.

23.- La Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones, conexos en Materia Laboral, Editorial, Ediciones Fiscales Grupo ISEF, S.A. 2006, Versión Cosida.

24.- Müller de la Lama, Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Editorial Trillas, México, 1990, 268 pp.,

25.- Ramírez Fonseca, Francisco, Jurisprudencia Comentada, Derecho Laboral, Cita. Pág. 57.

26.- Real Academia Española, Diccionario, Tomo II, Editorial Espasa Calpe S. A. 20ª. Edición, Madrid España 1994, 805 pp.

27.- J. Kaye Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2da. Edición, Editorial Themis, México 1995, pp.605

28.- Junta de Conciliación y Arbitraje, Quinta Época, Instancia Cuarta Sala, Tomo I, Informe 1935, p. 38.

29.- Pozzo, Juan D, nombrado por Buen Néstor del Derecho del Trabajo, duodécima Edición, Editorial Porrúa, México 1998, p 579

30.- Reglamento Interior de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Agenda Laboral, ISEF, México 2003.

31.- Santos, Azuela Héctor, Derecho del Trabajo, Editorial McGraw Hill Interamericana, México, 1998, pp. 484

32.- Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México 2000

33.- Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Edición 42ª. Actualizada, Editorial Porrúa, México 2004, pp. 870.

ANEXO

EJEMPLO DEL ACTA ADMINISTRATIVA

En Ciudad Universitaria, México, Distrito Federal, siendo las diecisiete horas con quince minutos del día quince de enero del dos mil dos, ante la presencia del

_____, r
esponsable de la Unidad Administrativa de _____, comparece
el C. _____ responsable
de la biblioteca de este _____, así como dos
testigos: el C. _____ y el C.

_____, con el propósito de hacer constar los hechos que a

-----MANIFIESTA-----

En uso de la palabra el C. _____,
Persona que se identifica con credencial expedida por la Universidad Nacional
Autónoma de México, con numero de trabajador _____, quien se
desempeña como responsable de la biblioteca, en _____, y
Que por sus generales, dijo ser de 29 años de edad, estado civil soltero, originario
y vecino del Distrito Federal, con instrucción educativa y con domicilio en _____
_____, y con
Relación de hechos, motivo de la presente, bajo protesta de decir verdad
manifiesta lo siguiente: _____

Identificado un total de _____ títulos extraviados, los
cuales representan _____ volúmenes _____

-----MANIFIESTA-----

En uso de la palabra el C. _____,
Persona que se identifica con credencial expedida por la Universidad Nacional
Autónoma de México, con número de trabajador _____, quien se
desempeña como bibliotecario y funge como testigo de los hechos en _____
_____, y que por sus generales, dijo tener 39 años, estado
Civil casado, originario y vecino del Distrito Federal, con instrucción educativa y
con domicilio en _____,
Con relación a los hechos, motivo de la presente, bajo protesta de decir verdad
manifiesta lo siguiente: _____

Por todo lo anterior, se da por concluida la presente Acta y previa lectura que de la
misma hacen los que en ella intervienen, la ratifican en sus respectivas
declaraciones por contener la verdad de los hechos y constar los mismos,

Firmando sobre su nombre al margen y al alcance para constancia y efectos legales procedentes. Conste -----

Nombre y firma del responsable
De la Unidad Administrativa

Nombre y firma del responsable
de la biblioteca

Nombre y firma del
testigo

Nombre y firma del
testigo

AVISO DE RESCISION

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 trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado. Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Artículo 49. El patrón quedara eximido de la

obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; li. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; lii. En los casos de trabajadores de confianza; liv. En el servicio domestico; y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios; li. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y lii. Además de las indemnizaciones a que se refieren las

fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; li. 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; lii. 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 la relación de trabajo; Iv. Reducir el patrón el salario del 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 porque 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. Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

PROCEDIMIENTO DE LEVANTAMIENTO DE ACTAS ADMINISTRATIVAS

Cumplir con las disposiciones que la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado y las condiciones generales de trabajo señalen en el proceso de dar por terminados los efectos del nombramiento de los trabajadores que den motivo para ello.

Deberá citarse por escrito al trabajador afectado y a la representación sindical con 72 horas de anticipación al día y hora de la celebración de la misma, la que tendrá lugar en la jornada del trabajador para el levantamiento de actas administrativas.

Deberá tomarse el termino de 72 horas que se indica, en días naturales, por ejemplo se notifica el viernes a las 12:00 horas, el acta puede llevarse a cabo a las 13:00 horas del día lunes, siempre que sea la hora señalada. Es necesario que en los citatorios se mencione con toda precisión el día, la hora, el lugar donde se vaya a llevar a cabo y los hechos que se le atribuyen al trabajador, descritos en forma clara.

Deberán ser notificados los citatorios en forma personal al trabajador afectado y a la representación sindical, preferentemente en el centro de trabajo, en aquellos casos en que el trabajador ya no se haya presentado a laborar, deberá notificársele en el último domicilio que tenga registrado en su expediente.

Se deberá iniciar el levantamiento del acta administrativa exactamente a la hora del día que se haya señalado para tal efecto por el jefe del centro de trabajo, en la que pueden comparecer el representante legal o asesor jurídico del Instituto una vez que hayan sido notificados los citatorios tanto al trabajador como a su representante sindical.

Deberá remitirse una vez que se haya levantado el acta administrativa, el original del acta con las copias autógrafas de los citatorios donde conste la firma de recibido de los interesados y documentos que sirvieron como prueba misma en la misma al titular de la unidad de asuntos jurídicos de la delegación regional zona sur.

Deberán cumplir lo anterior los centros de trabajo, de lo cual serán devueltos los documentos si son enviados directamente a la subdirección de lo contencioso y si por dicha circunstancia transcurre el término de cuatro meses que la ley otorga para sancionar, será responsabilidad del área que remita en forma equivocada la documentación.

No se podrá cesar a ningún trabajador si no por causa justa, de conformidad con lo que señala la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Revisa las tarjetas de registro de asistencia para observar las faltas acontecidas y omisiones de registro, así como verifica expediente para checar fecha de finalización de licencias y omisiones. Mas de cinco faltas efectivas, incomparecencia o falta grave?

COORDINACION ADMINISTRATIVA

Toma conocimiento de la infracción, revisa expediente del afectado e indica se cite a comparecer y devuelve el expediente.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Recibe el expediente y cita por escrito en original y copia al trabajador afectado y a la representación sindical, con debida anticipación al día y hora del levantamiento del acta.

Trabajador afectado – Representante Sindical

Recibe escrito de citatorio, acusa de recibido, en copia y devuelve

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Recibe el acuse de recibido, inicia el levantamiento del acta administrativa a la hora del día señalado por el titular del centro de trabajo, en original y cuatro copias solicita a las personas que comparecen proporcionen sus datos generales, incluyendo el domicilio particular.

Verifica la comparencia del Jefe Superior de la oficina de la representación sindical y del afectado.

Comparece el trabajador afectado?

No continua con el desarrollo del acta y hace constar el hecho

Si solicita intervención al trabajador afectado y a su representante sindical

Asienta con toda precisión en el acta los hechos que se le atribuyen al trabajador

tanto por el jefe superior que comparece, así como los testigos de cargo.

Integra en expediente los medios de pruebas (tarjetas de asistencia y constancias medicas) y copias autógrafas de los citatorios con firmas de recibido.

Detalla en el acta con precisión los documentos exhibidos por los comparecientes y solicita que el acta sea firmada por las N que en ella intervienen y hace constar por los dos testigos asistencia.

Entrega una copia al trabajador afectado y a la representación sindical y al jefe superior del centro de trabajo, previa firma de recibido.

Integra copia al expediente, informa y turna a la coordinación administrativa.

COORDINACION ADMINISTRATIVA

Recibe, expediente, registra, analiza, obtiene fotocopia y la archiva

Remite el original del acta con las copias autógrafas de los citatorios donde consiste la firma de recibido de los interesados y los documentos que sirvieron como prueba, al titular de la unidad jurídica de la delegación regional zona sur, para su validación

DELEGACION REGIONAL ZONA SUR—UNIDAD DE ASUNTOS JURIDICOS

Recibe documentación y revisa las actas administrativas para verificar que estas cumplan con los requisitos y formalidades que señalan el reglamento de las

condiciones generales de trabajo y la Ley federal de los trabajadores al servicio del estado, solicita en su caso, al centro de trabajo se instrumente un acta complementaria y emite dictamen, integra en expediente.

HECHOS ATRIBUIDOS PREVISTOS PARA EL CESE?

No – Recomienda a la Coordinación Administrativa aplique medida disciplinaria (amonestación verbal, extrañamiento por escrito, notas malas o suspensión temporal).

Si – remite a la subdirección de lo contencioso, el original del acta, copias Autógrafas de los citatorios. Los Documentos base de la acción (tarjetas de asistencia, constancias medicas alteradas, etc.). Así como el dictamen emitido por la propia Unidad de Asuntos Jurídicos.

SUBDIRECCION DE LO CONTENCIOSO

Recibe las actas administrativas, y documentación soporte, emite su dictamen dependiendo del caso y lo envía para ser acatado por los centros de trabajo.

COORDINACION ADMINISTRATIVA

Recibe de la Unidad de Asuntos Jurídicos Recomendación de medida disciplinaria y de la subdirección de lo contencioso el dictamen; aplica lo conducente y acata lo dictaminado, integra en expediente y archiva.

TERMINA PROCEDIMIENTO.

