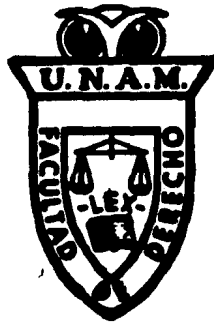


U N A M

289
288

FACULTAD DE DERECHO



**EL AVISO DE RESCISION CONFORME A LA
REFORMA DE 1980, A LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A L A C.
JULIETA OLMEDA GARCIA

MEXICO, D. F.

JULIO DE 1983



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.

"EL AVISO DE RESCISION CONFORME A LA REFORMA DE 1980. A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

PAG.

INTRODUCCION

I

CAP. I	"CARACTERISTICAS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO"	
	a) Concepto de Contrato y Relación de Trabajo.	
	b) Rescisión y Despido.	
	c) Rescisión y Terminación.	
	d) Prescripción.	
CAP. II	"ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"	28
CAP. III	"ANTECEDENTES DE LA FRACCION IV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"	47
CAP. IV	"REFORMA A LA FRACCION IV DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980".	57
	a) Antecedentes y problemática del Aviso de Rescisión.	
	b) Criterios sustentados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Calificados de Circuito.	
	c) Criterio sustentado por la Cuarta Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	

CONCLUSIONES: 95

BIBLIOGRAFIA 98

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

Una de las principales inquietudes que aqueja en la actualidad a la clase trabajadora, es la relacionada con la estabilidad en el empleo; dada la misma como fuente de desarrollo, creatividad, pero fundamentalmente como fuente de subsistencia para los trabajadores y sus familias, lo que redundaría en el logro de los principios del Derecho Social -- consagrados en el Artículo 123 Constitucional. A tal fin el Legislador, dentro de las Reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1980, incluyó dentro del Artículo 47, la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la causal de rescisión, y en caso de no hacerlo, se considerará como un despido injustificado.

Considero, pues, que esta Reforma viene a lograr en parte la tan anhelada estabilidad en el empleo de los trabajadores, por lo que ha surgido en mí, la inquietud de intentar un análisis de este último párrafo del Artículo anteriormente mencionado, y ver si efectivamente se cumple con los fines para los cuales fue creado por el Legislador.

J.O.G.

CAPITULO PRIMERO

Características de la Relación Individual de Trabajo:

- a) Concepto de Contrato y Relación de Trabajo.
- b) Rescisión y Despido.
- c) Rescisión y Terminación.
- d) Prescripción.

A) CONCEPTO DE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

Es importante mencionar que la suscrita se adhiere a lo expuesto por el Maestro Castorena, al identificar el -- término relación de trabajo con el Contrato de Trabajo, -- puesto que uno y otro no se excluyen ya que el propio Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, señala que ambas figuras producen el mismo efecto.

Es importante señalar el criterio del Maestro Baltasar Cavazos Flores, que al respecto dice lo siguiente:

"El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, no distingue la relación de trabajo del Contrato de Trabajo, pues en ambos casos se establece como elementos de definición, - el servicio personal subordinado y el pago de un salario".

(1)

Para corroborar lo anteriormente expresado por tan distiguados Letrados del Derecho Laboral, basta con analizar el mencionado Artículo 20 de la Ley en comento.

(1) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Reformada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba Barrera, 35a. Edición, Edit. Porrúa, S.A. México, 1978, P. 48.

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"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".

Así pues, vemos que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

Se tienen por sinónimos el Contrato de Trabajo y la relación de trabajo, ya que claramente se desprende del texto, que en el fondo no hay ninguna diferencia, aún cuando se define primero a la relación, la cual proviene del Contrato Individual de Trabajo, bien sea escrito o verbal, pues como dice el Maestro Trueba Uebina: "la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, debido a que las relaciones laborales no se originan por parte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos". (2)

(2) OBRA CITADA, Trueba Alberto, Pág.278

El Artículo 21, señala la presunción de existencia -- del Contrato o relación de trabajo indicado. "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Como podemos apreciar de la definición que nos da el Legislador entre un término y otro no hay diferencia, sino identificación, para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de -- los actos que lo originen.

Estos pueden ser el convenio que se formaliza bien -- sea, con la celebración del contrato o la prestación del - servicio, el cual da vida al contrato de trabajo, en cuyo caso regirán las Leyes Laborales.

Debemos considerar que el contrato de trabajo no pertenece al régimen privado del Derecho Civil, sino que surge del Artículo 123 Constitucional, como un contrato evolucionado de carácter social en el cual no impera el régimen de las obligaciones Civiles y menos aún la Autonomía de la Voluntad ya que las relaciones laborales deben regirse con forme a las Normas Sociales mínimas creadas en la Legislación Laboral.

"En consecuencia, la teoría del Contrato de Trabajo -

en la Legislación Mexicana se funda en los principios de - Derecho Social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las Leyes Sociales suplen la Autonomía de la Voluntad". (3)

Así pues a manera de conclusión, diremos que de nuestra Ley se descarta por completo la voluntad de las partes como la Ley Suprema de los Contratos de Trabajo.

B) RESCISION Y DESPIDO.

Para poder efectuar un estudio sobre la figura de la Rescisión, es necesario señalar algunos Antecedentes Jurídicos de la Rescisión en México, por lo que decimos que: - el Artículo 1949 del Código Civil para el Distrito Federal consagra la facultad de rescindir el contrato de manera bilateral en el caso en que una de las partes contratantes - incumpla su obligación, por el contrario la Ley Federal -- del Trabajo, concede la facultad de rescindir la relación laboral, tanto al trabajador como al patrón, tal como se - desprende de los Artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal - del Trabajo.

(3) De la Cueva, Mario. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1981. P.253

No obstante lo señalado anteriormente, no podemos -- equiparar la rescisión en materia civil con la rescisión - laboral, y al respecto cabe citar al Maestro Mario de la - Cueva.

El término rescisión se emplea cuando el trabajador o el patrón dan por terminada la relación de trabajo por incumplimiento de la otra parte, mientras que el término despedido se utiliza solamente cuando el patrón es quien da por terminada la relación laboral.

En seguida señalaremos las características fundamentales de la rescisión según lo expone el Maestro Nestor de - Buen Lozano y son las siguientes:

- a) Es un acto unilateral, la rescisión supone una decisión unilateral de cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, que extingue la misma por incumplimiento de su contraparte.
- b) Es un acto potestativo, la rescisión es una facultad, el afectado puede hacer uso de ella o no.
- c) Acto formal, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 47 párrafo final, establece la formalidad del aviso escrito, el cual analizaremos más -

ampliamente en capítulo posterior.

- d) Anterior a su vigencia prevista, por virtud de la rescisión, la relación de trabajo termina por circunstancias no previstas al momento de establecerlas.
- e) Causa grave, el incumplimiento debe ser grave, ya sea por una de las causas que señalan las catorce primeras Fracciones del Artículo 47, las ocho Fracciones del Artículo 51 o una causa análoga a - - aquellas y de igual manera grave.
- f) De comisión o de omisión la causa puede ser en -- virtud de una conducta positiva o por razón de -- una omisión.
- g) La rescisión puede terminar con la relación laboral si el trabajador reclama la indemnización o - si habiendo exigido la reinstalación, el Laudo es en su contra. Si pide la reinstalación y procede su acción, la relación quedaría solamente inte---rrumpida.

"Podemos afirmar ahora que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas del derecho civil

pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente obtenerse al través de un procedimiento judicial, en el derecho -- del trabajo opera provisionalmente por un acto unilateral -- del trabajador o del patrón, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en -- que se huviere incurrido". (4)

Por su parte el Maestro Euquerio Guerrero, nos mani---
fiesta:

"Debemos reconocer que en los contratos civiles la --- rescisión, se hace valer normalmente ante el Juez, y no es sino hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella, en cambio tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y , en -- todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una -- rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los -- tribunales le otorgan la razón". (5)

"Entendemos que la rescisión del contrato, cuando el -- trabajador o el patrono estiman que exista alguna causa, es un acto unilateral y tal causa es una excepción y no una acción como ocurre en el Derecho Civil, en el cual rescisión

(4) De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, S.A. México 1972. Pág. 254.

(5) Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 5a. Ed. Edit. Porrúa, S.A. México 1971, Pág. 239.

solo puede obtenerse mediante procedimiento judicial".(6)

"La rescisión unilateral es el modo más frecuente de extinción del Contrato de Trabajo a tiempo indeterminado - siendo producto de la voluntad unilateral de cada una de las partes". (7)

Obtenido una vez un concepto de la rescisión del Contrato de Trabajo, podemos hacer una comparación de la misma con el despido.

El despido como la rescisión por parte del patrón, -- son unilaterales, porque el contrato de trabajo se extingue por la sola voluntad del patrón.

El despido como la rescisión provienen de una decisión unilateral del patrón, la rescisión se origina por un incumplimiento de obligaciones graves por parte del trabajador en este caso las causales señaladas por el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, u otra causa análoga e igualmente grave; por su parte el despido puede no ser motivado por ninguna de dichas causales, ni por cualquier otra simi

(6) Muñoz, Luis. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 1948. Pág. 414.

(7) Barassi, NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA, Tomo VII, Fco. Seix Editor, Barcelona, 1955. Pág. 311

lar a éstas, sino tan sólo a la simple voluntad del patrón. En este punto debemos recordar que existen despidos causales y no causales, los cuales pueden deberse a una causa totalmente subjetiva del patrón, que in embargo extingue la relación de trabajo.

"La rescisión implica en qué, debe fundarse en una -- causa o lesión de carácter pecuniario, lo que es esencial en el despido, ya que en éste muchas de sus causas son origen espiritual o moral". (8)

Muchas de las causas de rescisión de trabajo son de índole pecuniaria, sin embargo no todas tienen ese carácter, nosotros señalaremos tan solo que la rescisión es causal, por incumplimiento grave del trabajador".

La Constitución otorga la facultad de rescindir la relación individual de trabajo tanto al patrón como al trabajador, como se desprende de la lectura de la Fracción XXII del Artículo 123:

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, es-

(8) Ind. Pág. 314

tará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, consagra estos principios en sus Artículos 48 y 52, donde señala las acciones que tiene el trabajador al ser despedido o cuando se separa del trabajo por causa imputable al patrón.

El despido como la rescisión por parte del trabajador, son actos realizados por la sola voluntad del patrón o del trabajador y son previos a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las acciones que tiene el trabajador al ser despedido o sea cuando se incoforma con la decisión patronal de rescindir la relación individual de trabajo, las encontramos consagradas por el Artículo 48 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeña, 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.

Las anteriores acciones representan un obstáculo para que el patrón haga su voluntad dentro de la empresa, removiendo a sus obreros a su arbitrio.

A continuación analizaremos las acciones que tiene el trabajador despedido.

"Pensamos, en conclusión, con la vista fija en la naturaleza y en las finalidades del Derecho del Trabajo y en la idea de la Justicia social, que el trabajador puede reclamar la injustificación del despido y una vez obtenida la declaración de que no hubo causa que lo justifique, elegir entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, -

quiere decir, la elección puede hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del Laudo". (9)

La elección de la acción corresponde al trabajador, - el cual no puede posteriormente a su demanda, cambiar dicha acción, ya que ambas son excluyentes.

La más importante de las acciones que tiene el trabajador es la de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, o sea la acción de reinstalación.

(9) De la Cueva, Mario. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México, 1980. Pág. 256.

C) RESCISION Y TERMINACION.

Como se señaló anteriormente un contrato de trabajo - puede terminar por voluntad unilateral de una de las partes del mismo, cuando su contraparte incumple las obligaciones a su cargo, formándose de esta manera la rescisión.

Debe señalarse cuando no exista incumplimiento de una de las partes, y el contrato cesa sus efectos por otras causas, estamos ante el concepto de la relación individual de trabajo.

"Entendemos por terminación de la relación de trabajo - la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario así como todas las obligaciones secundarias". (10)

El Maestro Mario de la Cueva, da la siguiente definición de la terminación de la relación de trabajo: "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia

(10) Buen Lozano Nestor de. DERECHO DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, México. 1979, Pág. 545.

de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajado
res o de los patrones que hace imposible su continuación".

(11)

"La diferencia entre la rescisión y terminación consis
te en que la primera toma su origen en el incumplimiento --
culposo de las obligaciones, en tanto la segunda se deriva
de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se im
pone a la relación jurídica". (12)

Esta diferencia que señala el Maestro Mario de la - -
Cueva, según nuestra opinión es la correcta, sólo si se de-
ja a salvo el caso del mutuo consentimiento, por lo ante---
rior, debe complementarse la diferencia que señala el Maes-
tro de la siguiente forma:

La rescisión opera por una declaración unilateral de -
cualquiera de las partes, motivada por el incumplimiento de
las obligaciones de una de ellas y la terminación disuelve
la relación de trabajo, ya sea por mutuo consentimiento de
las partes o bien por un hecho ajeno a la voluntad de las -
mismas que hacen imposible la existencia de la relación de
trabajo.

(11) De la Cueva, Mario. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa. México 1981, Tomo I, Pág. 242.

(12) Idem.

"En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo". (13)

La terminación de trabajo puede afectar a un trabajador, a un grupo o a la totalidad de los trabajadores que laboren en la empresa afectada así lo señala el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar las causales de terminación de la relación de trabajo.

"Pero en la inteligencia de que tales motivos sean es pecíficos o sea que la enumeración del precepto antes citado, tiene el carácter de limitativa, ni las partes ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a las que se mencionan en el citado Artículo 53 de nuestro ordenamiento laboral en vigor". (14)

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes:

La anterior causal da derecho al trabajador y al -

(13) De Buen Lozano, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, Pág. 545.

(14) Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, Pág. 255.

patrón a dar por terminada la relación por mutuo acuerdo cuando así convenga a sus intereses, es imposible tratar de prohibir a las partes el no terminar con la relación en contra de su voluntad. El trabajador puede contratar con el patrón ciertas causas de terminación cuando así convengan a sus intereses siempre y cuando no implique la renuncia a los derechos que la Ley Federal -- del Trabajo otorga a los trabajadores.

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital conforme con los Ar rículos 36, 37 y 38;

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

V. Los casos a que se refiere el Artículo 434.

Es importante mencionar la opinión que da al respecto el Maestro de la Cueva:

"La Muerte del trabajador, no así la del patrono, -

porque si ocurre la terminación se producirá con el cierre de la empresa; la terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo; la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, la frase final, que procede la de la Ley de 1931, constituye la defensa del trabajador". (15)

Por último la Fracción V del Artículo 53, nos remite al Artículo 434, que señala las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo dicho artículo dice a la letra lo siguiente:

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la ex-

(15) De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1981. Tomo I. Pág. 250.

plotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del Artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Con excepción de la Fracción IV, en todos los demás casos encontramos que interviene la Junta de Conciliación y Arbitraje señalando una indemnización para el trabajador cuando se den las anteriores causales. Mención especial requiere la ya citada Fracción IV, que nos remite al Artículo 38, el cual señala lo siguiente:

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para explotación de minas que carezca de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas o para la inversión de capital determinado.

Este Artículo señala la terminación de trabajo al mo-

mento de agotarse el capital destinado a la mina en cuestión.

Otra causal la señala el Artículo 439, que establece la terminación de las relaciones de trabajo cuando se implante nueva maquinaria y nuevos procedimientos que traigan como consecuencia la reducción del personal, en este caso también se requiere la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores reajustados tendrán derecho a la indemnización correspondiente.

La terminación de las relaciones de trabajo tiene como consecuencia la disolución inmediata del vínculo contractual laboral y la desaparición de las obligaciones futuras de ambas partes, el espíritu de la Ley Federal del Trabajo va encaminada a otorgar mayor protección a la clase trabajadora, tanto en las normas que se refieren directamente a la terminación, como en las que regulan los casos de incumplimiento de las mismas por parte del patrón.

D) PRESCRIPCION.

Por último hablaremos de la figura de la prescripción. Por lo que iniciaremos el estudio de dicha figura jurídica diciendo que el Código Civil para el Distrito Federal, señala acertadamente el concepto de prescripción en el Artí-

culo 1135, de la siguiente manera:

"Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley".

El Maestro Mario de la Cueva, dice al respecto: "Es una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras". (16)

El Título Décimo de la Ley Federal del Trabajo, es el que trata la prescripción y de forma muy clara detalla la prescripción negativa o extintiva, tema que ha formado diversas controversias en los tratadistas de derecho del trabajo, por lo que es importante la opinión del Maestro - Alberto Trueba Urbina, quién dice lo siguiente:

"La prescripción de derechos en las leyes laborales de 1931, y la actual de 1970, como productos del régimen capitalista, autoriza la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspiradas en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las nor-

(16) De la Cueva Mario. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1981. Tomo I. Pág. 593.

mas sobre trabajo y previsión social". (17)

Por otra parte el Maestro de Buen Lozano, dice acerca de la prescripción que: "Desde el punto estricto del derecho laboral parece contradecir su reglamentación el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores previsto en el Inciso "G" de la Fracción XXVII, del Artículo 123 Constitucional y la naturaleza de orden público del Artículo 5o. atribuye a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo". (18)

"Las acciones permanezcan eternamente, y para cerrar el paso a interminables disputas". (19)

"Se trata de un conflicto entre la justicia y la seguridad jurídica, que no puede ser resuelto de una manera -- unívoca". (20)

"No cabe duda de que, si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción extintiva, la vida de las relaciones laborales sería intolerable y no habría tiempo más

(17) Trueba Urbina A. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1970. Tomo I. Pág. 447.

(18) De Buen Lozano Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1979. Tomo I. Pág. 596.

(19) De Buen Lozano Nestor. Idem.

(20) De Buen Lozano Nestor. Idem.

que para atender a los conflictos, sin que existiera capital que pudiera hacerles frente. En ello, inclusive, se producirá un fenómeno pernicioso para la estabilidad de las empresas y, por lo mismo, para los propios trabajadores". (21)

De lo anterior expuesto por el Maestro Nestor De Buen Lozano, la idea principal es que la prescripción es necesaria de manera definitiva para la existencia de las relaciones laborales entre empresa y trabajador, los términos de prescripción extintiva, son breves, como término general - para la prescripción de las acciones de trabajo es de un año según lo señala de manera congruente y clara el Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes términos de prescripción son excepciones al Artículo anterior, así, prescriben en un mes: Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; y las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. Lo anterior lo señala el Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

También es necesario señalar que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo según lo señala el Artículo 518, de la Ley Fede-

(21) De Buen Lozano Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa. México 1979. Tomo I. Pág. 597.

ral del Trabajo, el cual transcribimos para mejor comprensión del tema:

Artículo 518, prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de separación.

Por último mencionaremos que el Artículo 519, señala el término de dos años para la extinción de los derechos de los trabajadores en los siguientes casos que señala el citado ordenamiento legal y son:

Artículo 519. Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo:
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el Convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije el trabajador un término no mayor de treinta días, para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo. La prescripción no corre según lo dispuesto en el Artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo, contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley y contra los trabajadores al servicio militar en tiempo de guerra.

Es importante señalar que la prescripción se interrumpe por el caso contemplado en el amparo directo No. ----- 6800/59/2°, Banco Nacional de Crédito Ejidal, el cual a la letra dice:

"Si se demuestra por el trabajador que fue encarcelado por denuncia hecha en su contra y permaneció durante ocho meses recluso en la cárcel pública, la excep

ción de prescripción opuesta por la demanda en el sentido de que rescindió el contrato del trabajador desde el momento mismo en que quedó detenido, resulta inoperante ya que en estos casos y de conformidad con lo que supone la Fracción IX del Artículo 116, de la Ley Federal del Trabajo (se refiere a la de 1931), los efectos del contrato de trabajo se suspenden hasta en tanto no se encuentra el trabajador en condiciones de reanudar servicios y es por lo mismo hasta ese momento en que, si no se presenta a laborar, corre a su perjuicio el término prescriptorio.

Se interrumpe la prescripción por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción y si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, según el Artículo 121, de la Ley Federal del Trabajo.

Para el cómputo de los plazos de prescripción, los meses se contarán por el número de días que les corresponda, el primer día se contará completo y el último debe ser también completo y si es feriado el primer día útil siguiente según el Artículo 522, de la Ley Federal del Trabajo.

Nos parece interesante señalar, por último, que en el caso que el patrón levante un acta administrativa, la - - -

prescripción se comienza a contar al cierre del acta, de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte, la cual dice:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. COMPUTO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION, EN CASO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA ORDENADA POR EL PATRON. (22)

El patrón debe practicar investigación administrativa según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

A.D.: 2277/63 Consuelo Vadillo Gutiérrez

A.D.: 2219/64 Ernesto Vázquez Espejel

A.D.: 2953/68 Gilberto Bernal Delgado

A.D.: 1721/73 Secretario de Hacienda y Crédito Público

(22) APENDICE. De jurisprudencia 4a. Sala. 1917-1975. al Semanario Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 199, Pág. 190.

CAPITULO SEGUNDO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

CAPITULO SEGUNDO.

El principio de estabilidad en el trabajo representa uno de los logros más importantes del Derecho Laboral Mexicano, dicho precepto da al trabajador seguridad en su empleo, en la conservación del mismo hasta en tanto no exista una causa justificada o injustificada para su terminación, por lo que es de suma importancia las diferentes formas que puedan afectar la continuidad de la relación laboral como son: la rescisión, la terminación, etc., por lo que el capítulo en estudio tiene relación directa con el aviso de rescisión de la relación laboral, ya que dicho aviso afecta la continuidad de la relación de trabajo; iniciaremos el estudio del presente inciso con la definición que da el Maestro Mario de la Cueva, de la relación de trabajo y dice así:

"La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales de la Ley de Trabajo, de los convenios In

ternacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". (23)

De la anterior definición se desprende lo siguiente: Que las Normas regulan la relación de trabajo son de primor dial importancia para la existencia de las Condiciones Generales de Trabajo, y una de las principales es la estabilidad en el empleo por lo que es importante mencionar que el principio de estabilidad en el trabajo en México, tiene su base en las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y dice:

"Fracción XXI, si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la Fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de Trabajo".

(23) Mario de la Cueva. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Edit. Porrúa. 1981. Tomo I. Pág. 187.

"Fracción XXII, el patrono que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante le pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él"

El Maestro Mario de la Cueva, considera que:

"La idea de la estabilidad en el trabajo, es una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras Legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún Escritor o Jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su Autor, como un Idea-Fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera". Además señala lo siguien-

te: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones graves del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (24)

Del párrafo anterior se desprenden aspectos esenciales, el primero es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo, aspecto que representa la base del principio de estabilidad en el empleo, el segundo aspecto de la definición comprende la custodia o garantía del Principio. Efectivamente al exigirse una causa para la disolución de la relación individual de trabajo, el trabajador no queda al criterio del patrón, el cual ya no puede arbitrariamente despedir a los empleados, como acontecía en el comienzo del Derecho Laboral Mexicano.

El Maestro De Buen Lozano, dice al respecto: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino --

(24) De la Cueva Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, S.A. México 1981. Tomo I. Pág. 219.

por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, - salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o -- por obra determinada, mientras subsiste la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el pa--- trón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural". (25)

Vistos los anteriores Autores, podemos concluir que --- existen dos tipos de estabilidad en el empleo a saber:

- a) Estabilidad absoluta
- b) Estabilidad relativa

El Maestro Mario de la Cueva, define los anteriores tipos de estabilidad de la siguiente manera:

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al - patrono, de manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y úni

(25) De Buen Lozano Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I.
Editorial Porrúa, México 1974. Pág. 547.

camente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa, cuando se autoriza al patrono en grados variables, a desolver la relación de trabajo por un acto -- unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización". (26.)

Es importante mencionar que la estabilidad en el empleo lleva consigo otros derechos accesorios que se generan precisamente al prolongarse la prestación del servicio éstos derechos que se generan con el transcurso del tiempo -- son los de antigüedad, de preferencia y de ascenso. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos y la facultad del patrono de despedir a sus trabajadores existiendo una -- causa justificada.

Por su parte el Doctor Alberto Trueba Urbina, sostiene que la Estabilidad en el Empleo, nació de la Fracción XXII del Artículo 123, que antiguamente decía: "El patrón que -- despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estára obligado, a elección del traba

(26) De la Cueva, Mario. Op. Cit.

jador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares que obran con el consentimiento o tolerancia de él".

Consigna el Autor, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desvirtuó la estabilidad en el empleo al considerar que era una obligación de hacer, lo que provocó que el patrón tuviera el derecho de no reinstalar al trabajador.

Las Reformas Constitucionales de 1962, apunta el Maestro en cita, corrigieron el error en las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123, cuyo texto es el vigente.

Nuestra Legislación Laboral, consagró excepciones al Principio de la Estabilidad en el Empleo, según se advierte en los Artículos 49 y 50 del citado ordenamiento que disponen los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador y las indemnizaciones -- que en tales casos debe cubrir respectivamente. Critica el

tratadista estas últimas disposiciones, porque a partir de las Reformas aludidas se determinó la estabilidad relativa, alterando la estabilidad absoluta que regía en sus orígenes.

Ernesto R. Katz, Autor Alemán radicado en Argentina, - en su obra la Estabilidad en el Empleo, al referirse al --- principio que nos ocupa transcribe las palabras de Erich -- Miltor: "Como el Contrato de Trabajo, por lo general representa la única base de la existencia de los trabajadores y de sus familiares, ellos tienen un interés especial en su - protección contra el despido. Por consiguiente, aspira a - un amparo que, Jurídicamente, debe traducirse en la estabilidad en el empleo". (27) Para completar la idea, el Autor reproduce las siguientes palabras de Deveali: "Mediante --- ella se tratan de evitar los despidos arbitrarios, intima-- dos por miedo, capricho o por motivos extremadamente fúti-- les, que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a - su familia en la miseria y desesperación". (28)

Entiende el Escritor Alemán por Estabilidad en el Empleo, "el derecho del trabajador para conservar el puesto -

(27) R. Katz, Ernesto. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Edit. Roque de Palma, Buenos Aires, 1957. Pág. 1.

(28) R. Katz, Ernesto. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. (29)

Para el tratadista la estabilidad se divide en propia e impropia, nos encontramos ante el primer caso cuando el trabajador separado injustificadamente exija y obtenga la reinstalación en su puesto, y estaremos ante el segundo caso cuando el patrón, se le condene al pago de una indemnización, en ves de reinstalación.

Ernesto R. Katz, nos dice que en la República Federal Alemana de Occidente, existe una Ley Federal de Amparo contra el Despido que obliga al Juéz, a declarar nulos los despidos sumamente injustificados que no producen efectos jurfídicos. Esta declaración se realizará siempre que el trabajador tenga por lo menos 20 años de edad, una antigüedad -- efectiva en la empresa o establecimiento de más de seis meses y que la empresa cuente habitualmente con más de cinco trabajadores. Una condición meramente formal pero de suma importancia es que el trabajador haya demandado la nulidad del despido en un término fatal de tres semanas desde que - recibió el preaviso, si el trabajador omite esto último, el preaviso surte efectos.

(29) R. Katz, Ernesto. Op. Cit. Pág. 13

La Ley Alemana define lo que entiende por despido socialmente injustificado "es cuando no hay motivo justificado para el despido, ni condicionado por la persona, ni por la conducta del trabajador, ni por las necesidades imperiosas del establecimiento, que se opongan a la continuación en el empleo". (30) El fallo del Jué:, que declara la nulidad del despido y por lo tanto la continuidad de la relación de trabajo consagra el principio que nos ocupa, pues dicha obligación se transforma en una indemnización en vez de la reinstalación del trabajador, la primera cuando así lo reclame el trabajador, y la segunda cuando el patrón es quien solicita la disolución de la relación laboral en la empresa o establecimiento. Para evitar que los patrones - tras un rodeo busquen la indemnización en lugar de la reincorporación del trabajador, la propia Ley Germana establece que la solicitud del patrón será rechazada:

- a. Cuando el trabajador demuestre que son inexactos los puntos esenciales; o
- b. Cuando el despido fue evidentemente arbitrario, o

(30) R. Katz, Ernesto. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Op. Cit. 16

- c. Cuando el despido fue ocasionado por motivos incon-
sistentes con abuso del patrón.

Russomano Mozart, Profesor Universitario y Ministro -- del Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, nos dice que son "Normas de Estabilidad del Trabajador en la Empresa, to-
das aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del Contrato de Trabajo, en cualquiera de sus modalidades". (31)

No obstante, a la estabilidad se acostumbra dar un sen-
tido más estricto según el cual "La estabilidad es un obstá-
culo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario". (32) En este sentido, según el Autor, se divide en "estabilidad relativa e impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el des-
pido se traduce solo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar. En el segundo, el despi-
do es evitado por el reconocimiento del derecho a la reins-
talación del trabajador injustamente despedido" (33)

-
- (31) Russomano, Mozart Victor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJA
DOR EN LA EMPRESA. UNAM. Méx. 1980. Pág. 11.
(32) Russomano, Mozart Victor. Op. Cit. Pág. 12.
(33) Russomano, Mozart Victor. Idem.

Lo que nosotros llamamos estabilidad y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es imposible de graduar, es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido". . (34)

En las Notas de Derecho Mexicano, el Licenciado José Dávalos, nos indica que en México, a partir de la Ley de 1970, se estableció con claridad la naturaleza de la relación laboral y afirma lo siguiente: "La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; conforme al Artículo 5º de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, ya es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo, están determinadas". (35)

El fundamento de este principio según el Maestro - - Dávalos, lo consagra la Constitución en la Fracción XXI y XXII del Artículo 123, coincidiendo con los Doctores Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina. Respecto a la estabi

(34) Russomano, Mozart. Idem.

(35) Dávalos Morales José: NOTAS DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

lidad absoluta y relativa, el Maestro nos indica que la diferencia entre ambas, estriva en el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación de trabajo.

El Maestro Dávalos, nos muestra el pensamiento del -- Doctor De Buen Lozano, cuando éste afirma que "la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón" (36)

Al referirse a la posición del Doctor Baltasar Cavazos, el Licenciado José Dávalos, nos señala que: "La Ley Federal del Trabajo, no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba particularmente, los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la Ley de la Materia y se daban casos de que trabajadores con más de diez años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato a prueba o de 28 días. Estimamos correcta la interpretación de nuestro más alto Tribunal y condenamos los abusos de los patrones que pretenden - escudarse en dichos contratos. Sin embargo, resulta evidente que en la actualidad, la especialización se impone en todas las empresas que necesitan operarios cada vez más cali-

(36) Op. Cit.

ficados. En dichos casos pensamos que si es factible en la Ley, según lo preceptuado por el Artículo 47, Fracción I, el patrón podrá rescindir el contrato dentro de los 30 días siguientes, si el trabajador no llena los requisitos que le fueron solicitados al darle el empleo.

Por otra parte señala el Licenciado Dávalos, que las limitaciones sobre la estabilidad expresamente se encuentran consignadas en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y que se refiere a los Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando el patrón demuestra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por el contacto directo y permanente con el trabajador es imposible continuar la relación laboral; tratándose de trabajadores de confianza; de trabajadores domésticos; o cuando se trate de trabajadores eventuales. Según sea la hipótesis que se presente será la indemnización que se otorgue al trabajador, atento a lo dispuesto por el Artículo 50 de la propia Ley.

Al tratar el Ministro Brasileño, la estabilidad nos dice que el único requisito que requiere la Ley de su país es "la prestación de servicios durante diez años, al mismo empresario". (37) Continúa afirmando que la "estabilidad - -

(37) Russomano, Mozart Victor. Op. Cit. Pág. 39 y 40.

constituye en nuestra opinión la cuestión neurálgica en el campo del Derecho Individual de Trabajo. En efecto, la estabilidad altera la estructura tradicional de la relación de trabajo y más objetivamente constituye para la transformación (o democratización) de la empresa capitalista, ya que coloca al trabajador de la empresa como participante integral de las realidades, del destino y de los resultados de la producción económica". (38)

Como excepciones a este Principio que encontramos en la Legislación Extranjera, los Empleados Domésticos y los de Confianza, nunca adquieren la Estabilidad en el Empleo. Al igual que en México, en Brasil, se establece que el Trabajador que haya sido despedido injustificadamente y se le reinstale, se le cubrirán los salarios dejados de percibir y continuará con todos sus derechos en la empresa. También establece la referida Legislación Extranjera, que cuando el juzgador observe que existe una gran incompatibilidad personal y profunda entre las partes, puede por considerar inconveniente la reinstalación, transformarla en una doble indemnización. El Autor critica esta solución porque contravie-

(38) Russomano, Mozart Victor. Op. Cit. Pág. 59.

ne el Principio de la Estabilidad en el Empleo al cambiar la reincorporación del trabajador en una indemnización, -- por esta razón defiende el Proyecto del Código Procesal -- del Trabajo, que protege la reinstalación y ante la negativa del patrón para cumplirla, según sentencia dictada en -- ese sentido, establece que automáticamente se aumenta el -- salario en progresión creciente y proporcional al plazo de rechazo. En pocos meses la situación se tornaría insoprtable para el empresario y éste se vería forzado a obedecer la orden del Juéz, reinstalando al trabajador". (39)

En las Notas de Derecho Mexicano, el Maestro Jose -- Dávalos, nos dice que nuestra Ley Federal del Trabajo en -- sus Artículos 47 y 51, establece los casos en que el pa--trón y el trabajador pueden rescindir respectivamente su -- contrato de trabajo con causa justificada, también nos menciona que el trabajador que rescinda injustificadamente su contrato de trabajo, sólo incurre en responsabilidad civil, atento a lo dispuesto por el Artículo 5º Constitucional y al 32 de la Ley Laboral. Ahora bien si es el patrón el que rescinde injustificadamente el Contrato de Trabajo, el trabajador tiene dos alternativas: reclamar el cumplimiento --

(39) Russomano, Mozart Victor. Op. Cit. Pág. 60.

del Contato de Trabajo, o de demandar la indemnización Constitucional. Aconseja el Maestro Mexicano, demandar la - - reinstalación, por la Estabilidad en el Empleo y excepcionalmente, sólo cuando la relación laboral sea imposible de continuar, de lo anterior se encuentra en la Fracción XII -- del Artículo 123 Constitucional y en el Artículo 48, de la citada Ley.

Después de observar los diferentes puntos de vista sobre la Estabilidad en el Empleo han expuesto los citados -- Autores, podemos concluir que dicho Principio consiste en - evitar que el patrón arbitrariamente ponga fin a una relación de trabajo y le otorga al trabajador una gran seguridad, porque bien sabe que continuará con su trabajo hasta - que no incurra con algunas de las cuasales de despido.

En relación con la Estabilidad en el Empleo, considere -- ro que nuestra Legislación Laboral. consagra tanto la llamada absoluta o propia como la relativa o impropia. Afirmo lo anterior, porque la primera se desprende de la multicitada Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, en relación con el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y que - - obliga al patrón a reinstalar al trabajador cuando así lo - haya solicitado éste último, en tanto que nos encontramos - ante la segunda, atento a lo dispuesto por las Fracciones - XXI y XXII del referido Artículo 123, relacionadas con los

Artículos 49 y 50 de la Ley de la materia, ya que se establece la posibilidad de que el patrón indemnice al trabajador en vez de reinstalarlo.

CAPITULO TERCERO.

**ANTECEDENTES DE LA FRACCION XV, DEL ARTICULO
47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

El Derecho del Trabajo en México, va a surgir unido a su desarrollo económico y político y bajo la influencia -- Ideológica y Legislativa de los Estados Europeos, principalmente de Francia y España. Así vemos pues, que es la -- Constitución de 1857, la que consagra la Libertad de Trabajo y de Reunión, teniendo entonces los obreros la Libertad de Trabajo y por consecuencia también podían negarse a trabajar, surgiendo la posibilidad legal de la huelga, pero -- como un Derecho Individual.

El 5 de Febrero de 1917, entra en vigor la Constitución Vigente, la cual consagra el Artículo 123, que va a ser el Encargado de regular las relaciones Obrero-Patronales, correspondiéndole a un principio a cada uno de los -- Estados, Legislar sobre esta materia, destacando la Ley -- del Trabajo de Veracruz y la de Yucatán, debido a diversos movimientos obreros se ve la necesidad de Federalizar esta materia y es en la Presidencia del Lic. Emilio Portes Gil, en 1929, cuando se logra la competencia Federal, más sin embargo correspondió al Presidente Pascual Ortíz Rubio la promulgación de la Primera Ley Federal del Trabajo, el 18 de Agosto de 1931, la cual en el Capítulo XII del Título -- 2º, Reglamentaba la rescisión de los contratos de trabajo, más sin embargo no señalaba la obligación patronal de dar al trabajador el aviso por escrito de fecha y causas de la rescisión.

En la Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970, se Reglamentó la rescisión Laboral en el Capítulo IV del Título Segundo, que comprende del Artículo 46 al 52. Era el Artículo 47 en sus XV Fracciones el que señalaba las hipótesis por las que el patrón podía rescindir la relación de trabajo con causa justificada y el que establecía en su último párrafo, la obligación patronal de entregar al trabajador una constancia por escrito de la fecha y causa de la rescisión.

Considero de vital importancia encontrar el origen histórico del último párrafo del Artículo 47 de la Ley de 1970, por lo que consulté la exposición de motivos que le dio origen, sin encontrar alusión alguna al referido Artículo, por lo que fue necesario revisar el Anteproyecto, encontrando con sorpresa, que no existía ningún párrafo que señalara la obligación patronal de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de rescisión; por lo anterior consulté el Diario de Debates de la XLVII Legislatura del 30 de Octubre de 1969, encontrando que desde la primera lectura que se dio de dicha iniciativa, la misma venía con el siguiente texto: "El Patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". En el Dictamen de discusión en lo particular efectuado el 6 de Noviembre de ese mismo año, se dice que fueron impugnados los artículos- 3º; 7º; 9º; 34º; 44º; 49º; Fracción I y los no impugna--

dos se aprobaron por unanimidad, así pasó al parecer, inad
vertido el último párrafo del texto en cuestión.

La única referencia que encontramos sobre el particu-
lar, es la que da el Maestro Mario de la Cueva, cuando afir-
ma "La comisión recibió diversas solicitudes, en la que se
pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfa-
cer el acto de despido. Después de consultar los Laudos de
la Junta de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de -
la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de -
impresiones que sostuvo con los sectores interesados conclu-
yó su párrafo último en el Artículo 47". (40)

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, -
en el párrafo final de la Fracción XV del Artículo 47, se -
encontraba redactado de la siguiente manera: "El Patrón de-
berá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o
causas de la rescisión".

La redacción de la última Fracción del Artículo 47, de
la Ley Federal del Trabajo, era clara, pero omisa en cuanto

(40) De la Cueva Mario. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABA-
JO. Edit. Porrúa, S.A. México. 1981.

a las consecuencias en caso de incumplimiento por parte -- del patrón de dar aviso por escrito.

Esta omisión de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo y Fracción que nos ocupa, provocó diversas polémicas - entre los tratadistas de Derecho Laboral, siendo importante señalar la opinión emitida por el Maestro Alberto Trueba -- Urbina, que al respecto manifiesta.

"Se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo, que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal -- tiene por objeto configurar con precisión la causa de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el - trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causa o causales de rescisión invocadas, la edición de que se trata, es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha - dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, - de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador - por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones por una - parte, y por otra, que rescinde o despide al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas a las que moti-

varon el despido que comunicó al trabajador. En caso de -- que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustifi-- cado y quedará obligado a probar que no despidió al traba-- jador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperati-- vo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del Artículo 775 de esta Ley.

Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el -- aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anterio-- res.

No obstante lo expresado anteriormente, la Suprema -- Corte de Justicia, había resuelto que la falta de aviso -- por parte del patrón sólo produciría el efecto de que se -- le impusiera como sanción una multa. Ese criterio nos pa-- rece absurdo y contrario al espíritu de la disposición.

"Debe advertirse que de conformidad con lo preceptua-- do en el Artículo 161 de la Ley, cuando la relación de tra-- bajo haya tenido una duración de más de 20 años, sólo se -- podrá rescindir por una causa que sea particularmente gra--

ve o que haga imposible su continuación". (41)

El Maestro Mario de la Cueva, señala al respecto: "La finalidad de este precepto es doble, por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contradefensa, claro está, que el patrón no puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurrieron los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedentes a la elección del trabajador". (42)

Una opinión también importante es la del Maestro - - - Baltazar Cavazos Flores, quién manifiesta: "¿ La falta de dicho aviso invalida el despido? ¿Si no se expresa la causal de rescisión por escrito, puede invocarse posteriormente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?".

"Con toda oportunidad solicitamos la opinión de la Secretaría del Trabajo, la cual resolvió por Oficio 0.000479

(41) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 278

(42) De la Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 253.

del 29 de Agosto de 1970, que el patrón que omita dar tal -
aviso, se hace acreedor a las sanciones previstas en el Artf
culo 886, que a la letra dice:

Las violaciones a las normas de trabajo no previstas en
este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se -
sancionarán con multas de cien a diez mil pesos, tomando en
consideración la gravedad de la falta y circunstancias del -
caso".

"Por lo tanto es factible que un patrón que indicó a un
trabajador que lo había despedido por alguna causal determi-
nada cambie su excepción y haga valer otra causal diferente,
en la audiencia de demanda y excepciones". "Así mismo, el -
patrón puede avisar a un trabajador que lo despide con funda
mento en todas y cada una de las causales a que se refiere -
el Artículo 47 y posteriormente en la Audiencia de demanda y
excepciones, hacer valer solo determinadas causales".

"En la práctica los trabajadores se niegan a recibir la
comunicación de despido y si bien la reciben, posteriormente
puede alegar tal circunstancia". (43)

(43) Baltazar C. Flores. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 6a.
Edición, Edit. Trillas. México 1979. Pág. 2

El Maestro Nestor de Buen Lozano, al respecto del tema que nos ocupa, indica lo siguiente: "En función de que en el último párrafo del Artículo 47, se exige al patrón dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y dijimos que la omisión del aviso determina la nulidad, lo que excluye la posibilidad de que el despido sea justificado. Advertimos sin embargo, que existían opiniones en el sentido de que la falta de aviso solo podía traer consecuencias económicas, esto es la imposición de una multa, pero sin afectar el despido mismo". (44)

Por último, me he permitido recabar la opinión del Maestro Jesus Valencia Barragán, quién indica: "El texto de esta parte transcrita no da lugar a dudas, pero cuales son las consecuencias que puede traer de acuerdo con el supuesto en que el patrón no de aviso escrito, con la fecha y causas por las que le rescindió el contrato en el momento de hacer la rescisión o posteriormente de acuerdo con la primera parte de la regla que estoy estudiando, el texto está claro, pero omite la sanción o parte resolutive que pueda corresponder en caso de que el patrón omita el cumplimiento de esta obligación que impone la Ley". (45)

(44) Nestor De Buen Lozano, según citado de José Dávalos Morales en su ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. Mozart Victor Rossomano. UNAM. Pág. 42

(45) Jesus Valencia Barragán. CRITICA EXIGITICA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Cárdenas Edit. México 1979 Pág. 280.

Después de haber expuesto detalladamente las opiniones de tan distinguidos Maestros, me permito concluir, que la justificación del despido no depende de la omisión del aviso por escrito, de la causa o causas que originan la rescisión, sino de la coincidencia de la comisión, con las causales señaladas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior en virtud de que en la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley, no se establece ninguna sanción por la omisión del aviso de rescisión de la relación laboral por parte del patrón, y además porque en la Audiencia de Demanda y excepciones, el patrón puede oponer las excepciones y defensas que él considere pertinentes al caso.

No se hace mención alguna a la Reforma de 1980, que se hizo a la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley en comento, por ser el tema principal de esta Tesis, por lo que se le dedica un Capítulo Especial.

CAPITULO CUARTO

Reforma a la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

- a) Antecedentes y problemática del Aviso de Rescisión.
- b) Criterios sustentados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Colegiados de Circuito.
- c) Criterio sustentado por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

a) ANTECEDENTES Y PROBLEMATICA DEL AVISO DE RESCISION.

¿Qué motivó que se adicionara el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo?. Ante todo pensamos que la adición tuvo lugar en virtud de que dicho precepto no señalaba sanción al incumplimiento patronal de dar aviso escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión lo que provocaba que casi siempre los empleadores despidieran al trabajador sin darle ninguna constancia por escrito del mismo. Por otra parte, y siguiendo al Jurista Kelsen, toda norma jurídica debe tener sanción para su incumplimiento, en tal virtud y a la luz de esta teoría, el Artículo 47 de la Ley en su último párrafo era una norma incompleta. Estas son las dos razones fundamentales que en nuestra opinión motivaron la adición al referido Artículo.

En la exposición de Motivos que acompañó la iniciativa Presidencial sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo, se dijo en la Cámara de Diputados que: "Se propone la adición al Artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental, hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidades de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y

así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del --
juicio. (46)

Además se indica que "se propone la adición al artículo porque resuelve un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: Se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del Artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso". (47)

Dicho en otras palabras, la adición al Artículo citado tuvo por objeto que el patrón cumpliera con la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de su despido, además la misma le indica al patrón el procedimiento a seguir cuando el trabajador se niegue a recibir dicho aviso.

Antes de seguir adelante veremos el texto del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, antes versaba: "El patrón deberá dar al trabajador aviso es-

(46) RESEÑA LABORAL, segunda época, VOL. IV No. 1 Primer Bimestre 1980, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 1980. Pág. 82.

(47) RESEÑA LABORAL, segunda época, Vol. IV. No. 1 Primer Bimestre 1980, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 1980. Pág. 82.

crito a la fecha y causa o causas de la rescisión. Después de las Reformas quedó de la siguiente manera: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

A continuación veremos lo que se dijo en el dictamen de la Cámara de Diputados, los días 27 y 28 de diciembre de 1979, acerca de la iniciativa de adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El Diputado Arturo Romo -- Gutiérrez, dio lectura al dictamen del Proyecto de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo y expresó: "La iniciativa en su Artículo Segundo propone una adición al Artículo 47 de la Ley de la Materia. Conforme a lo expresado en la Exposición de Motivos y de acuerdo con el texto de la modificación propuesta, se advierte que ésta tiene por objeto precisar las consecuencias del incumplimiento de la obligación que, a cargo del patrón, consigna el último párrafo del Artículo 47 en vigor.

Esta modificación se considera sustancial y tendrá --

efecto muy importante en el aspecto procesal, toda vez que permitirá al trabajador defender sus derechos en relación con la violación que se le impute y obligará al patrón a dar el aviso correspondiente, pues de lo contrario, según se indica en la propia iniciativa, el despido se considerará injustificado". (48)

Lo anterior viene a corroborar nuestra afirmación de que el motivo fundamental de la adición al Artículo 47 de la Ley Laboral consistió en que el patrón cumpliera con la obligación de dar al trabajador por escrito los motivos por los cuales se le despide, pues de no hacerlo, se le sanciona considerando injustificada la rescisión.

En el punto siguiente veremos las inquietudes de los Tribunales Laborales reunidas (las que interesan a nuestro estudio, en las III y V Reuniones de Juntas de Conciliación y Arbitraje).

En la III Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Morelia, Michoacán, del 23 al 27 de julio de 1978, el Lic. Francisco Viramontes Bernal, Presi-

(48) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. LI Legislatura. Año I. México, D.F. 27 y 28 de Dic. 1979. Tomo I. No. 57 Pág. 83

dente de la Junta Especial Número Dos de la Federal de Conciliación y Arbitraje, presentó una ponencia que nos parece interesante. Proponía "Que se reforme el último párrafo -- del Artículo 47, en que se establezca sanción a la obligación en el sentido de que se tenga como despedido al trabajador o que la causa a defender a juicio sea la planteada-- por el trabajador; y para el supuesto de que este último no acepte dicho aviso, deberá el patrón hacerlo saber a la Junta para que surta sus efectos legales procedentes". (49)

De lo anterior se desprende la inquietud que se percibía en los tribunales del trabajo, en relación al último párrafo del Artículo 47, en cuanto éste carecía de sanción por su incumplimiento; además, ya se prevé la posibilidad, aunque sólo sea con carácter doctrinario, de avisar a la -- Junta en caso de que el interesado rechace el aviso escrito. También se advierte la propuesta de tener como no despedido al trabajador cuando el patrón incumpla la obligación que -- consignaba el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Laboral.

Por otro lado, en la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Hermosillo, Sonora, del 1o. al 4 de junio de 1980, cuando hacía unos meses que había en

(49) Conclusiones. Tercera Reunión de Conciliación y Arbitraje, Morelia Mich., 23-27 de julio de 1978. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1978. Pág. 311.

trado en vigor la adición del precepto legal que nos ocupa, se llegó a la siguiente CONCLUSION: "La adición al Artículo 47, en el sentido de que la falta de aviso al trabajador, directamente o a través de la Junta, bastará para considerar que el despido fue injustificado, no significa una sanción como si se tratara de una falta administrativa, sino que es la consecuencia, que la Ley señala a la violación del derecho del trabajador a conocer la fecha y la causa del despido; la sanción a tal omisión obedece al estado de indefensión en que se deja al trabajador afectado, que le imposibilita fundar correctamente su acción". (50)

El Doctor Néstor de Buen Lozano, reitera su posición que ya analizamos anteriormente, de que la falta de forma produce la nulidad del acto, pero la amplía cuando dice: "mi opinión ha sido contraria a lo dominante y he afirmado que el no dar el aviso nulificaba el despido, porque era conducta contraria a una norma imperativa, de orden público (Art. 5o. de la Ley Federal del Trabajo), de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación resultaba violatoria y contraria a Derecho produciéndose, en consecuencia, una situación análoga a la del despi

(50) Conclusiones. Quinta Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Hermosillo, Son. 1-4 junio de 1980. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. Pág. 334.

do injustificado. De hecho, esta diferencia se establece en España, donde la Ley distingue entre despido injustificado y despido nulo (el que no va acompañado del aviso escrito). Siendo diferentes desde un punto de vista jurídico, coinciden con las consecuencias". (51)

Insistimos en que nos parece atractivo e interesante la postura de dicho Autor; sin embargo, consideramos que no puede tener aplicación en nuestra legislación, porque el derecho del trabajo no es un Derecho formal, según el Artículo 687 de la Ley de la Materia y, además el proceso laboral es predominantemente oral atento a lo dispuesto por el Artículo 685 de la propia Ley, por todo lo cual afirmamos que el derecho del trabajo no es un derecho formal. Por otra parte, consideramos que no tiene aplicación el Artículo 5º que invoca el Maestro De Buen Lozano, porque dicho precepto señala limitativamente en sus trece fracciones las estipulaciones que no producen efecto legal y en cuyo caso regirán la Ley o normas supletorias en lugar de las estipulaciones nulas. Finalmente, hay que tomar en consideración que la adición al Artículo 47 no acepta la teoría de la nulidad que señala el Autor citado, pues en aquella se -

(51) De Buen Lozano, Néstor. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL Edit. Porrúa, S.A. Méx. 1980. Páa. 120.

establece tajantemente que el incumplimiento patronal traerá como consecuencia considerar injustificado el despido.

Francisco Ramírez Fonseca, tratadista que también se ha ocupado de la adición al Artículo 47 de la Ley Laboral, hace el siguiente planteamiento: ¿Es necesario el aviso?; - ¿Qué requisitos debe llenar el aviso?; Y contestando en --- ese orden nos dice que sí es necesario el aviso, para evitar que su omisión origine un despido injustificado; que el aviso debe darse al trabajador personalmente y en caso de - que se niegue a recibirlo, debe dársele por conducto de la Junta competente, proporcionando para tal efecto el domicilio que tenga registrado. En relación con la segunda de -- sus interrogantes afirma que el aviso "debe contener la causa por la cual el patrón despide al trabajador, independientemente de que también deba establecerse la fecha del despido". (52)

Finalmente nos indica dicho autor: "Lo anterior no significa que estemos de acuerdo con la reforma: simplemente - queremos ser prácticos y ajustar nuestro comentario a la interpretación que las autoridades del trabajo han venido dando al contenido de la reforma". (53)

(52) Ramírez Fonseca, Francisco. EL DESPIDO. Edit. Pac.

México 1981. Pág. 182.

(53) Ramírez Fonseca, Francisco. Op. Citada 182 y 183.

Como se puede observar, el autor Francisco Ramírez - - Fonseca, se limita a repetir con sus propias palabras la - adición al Artículo 47 y solamente nos señala que debe entenderse por Junta respectiva la que sea competente, en lo cual estamos de acuerdo.

Por su parte, el Maestro José Dávalos Morales, hace - una breve historia del Artículo 47 de la Ley Laboral y sostiene: "Sigue vivo el ideal aún no realizado, del respeto cabal a la estabilidad de los trabajadores en el empleo".

(54)

A continuación transcribo del Doctor Mario de la - - Cueva, lo siguiente: "La idea del despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumarísimo, de--- cían nuestros antepasados, no más largo de diez o quince - días, en el cual, cumpliéndose las formalidades esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación - de las relaciones de trabajo; en ese período, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo sus - salarios". (55)

(54) Dávalos Morales, José. LA APLICACION DE LAS REFORMAS LABORALES DE 1980.

(55) Dávalos. Op. Cit. Pág. reverso 7 y 8.

Nos parece que la solución que propone el Dr. de la Cueva, es muy acertada y quizá sea la solución de los despidos; sin embargo, nos parece muy utópico el tiempo que señala para la terminación de un juicio sumarísimo, dado el cúmulo de asuntos que diariamente se inician los tribunales laborales.

El Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Enrique Alvarez del Castillo, sobre el particular nos dice: "otorgar efectos a la falta del aviso de despido, además de justo es indispensable desde el punto de vista procesal, para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje" (56). Más adelante continúa dicho Autor: "Evidentemente es un acierto de las reformas precisar los efectos del aviso de despido en el Artículo 47 de la Ley, al establecer claramente que su omisión implica la injustificación del despido, aunque no estemos de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador y las posibles consecuencias, deformaciones y dilaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica diaria ante las Juntas. Esperemos que en esta oca-

(56) Revista Mexicana del Trabajo. Tomo III. 8a. Epoca México 1980. Pág. 19.

sión interpretaciones y aplicaciones jurisprudenciales res-
peten el sentido de equidad y de justicia que anima las re-
formas hechas con el propósito último de agilizar el trámi-
te en los juicios de trabajo". (57)

Coincidimos con el Ministro Alvarez del Castillo, en
tanto que señala ya en la adición una consecuencia de la -
omisión patronal de dar al trabajador el aviso escrito que
la Ley le impone.

El también Ministro de la Suprema Corte, Juan Moisés
Calleja García, acerca de la adición al Artículo 47 de la
Ley Laboral, nos dice: "El nuevo texto está siendo rudamen-
te combatido por el grupo antagónico de los trabajadores,
particularmente en su constitucionalidad. Se asegura que
declarar que el despido fue injustificado por la falta de
aviso al trabajador o a la Junta, es violatorio del Artícu-
lo 14 Constitucional, puesto que, sin ser oído ni vencido
en juicio el patrón apático es privado de su derecho. La
afirmación carece de razón. En primer lugar, se advierte
que dentro de un régimen de derecho no está legitimada la
inseguridad jurídica y esto es, para el trabajador, la fal-

(57) Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III. 8a. Epoca
México 1980, Pág. 19.

ta del aviso y señalamiento de la causal o causales. Si bien es cierto que el sistema rescisorio de la legislación vigente admite la separación sin esperar resolución jurisdiccional, ello por contrapeso significa que no hay transgresión a la garantía de audiencia cuando la falta de aviso se entiende como un despido injustificado sin mediar resolución, puesto que una conclusión diversa es inequitativa, sobre todo considerando que debe estar más protegida la pérdida de empleo en razón de la estabilidad en el empleo, que la omisión voluntaria de quien se abstiene de la comunicación. Esto es, si el patrón toma la determinación de separar al trabajador debe siempre entenderse, dentro de la sensatez que tiene un motivo para hacerlo que en nada le impide, ni mengua su derecho, de cumplir con la obligación informativa que únicamente conduce a la sanción siempre y -- cuando que el que separa así lo quiera. Admitir la validez a la objeción, conduciría utilizando iguales argumentos, a subordinar la rescisión a la previa declaración judicial - pues si bien es verdad que el trabajador separado puede - optar por la reposición o la indemnización y ser resarcido de los daños y perjuicios mediante el pago de los salarios caídos, también es comprensible que a pesar de lograrlo ha quedado a partir de la separación en la indigencia que - siempre impacta desfavorablemente el haber familiar y sin - que dichos salarios conserven, cuando se pagan, su valor -

adquisitivo. El sistema procesal basado en un ofrecimiento de pruebas anticipado resultará desventajoso para el -- trabajador que ignore la causal y favorable para el patrón que con anticipación está enterado de la reclamación. La supresión del párrafo final del Artículo 47, o en términos distintos, impedirá la operancia del nuevo sistema que pretende mayor celeridad a los juicios obreros sin afectar de rechos de los empleadores que disponen en su libre albedrío para preservar excepciones y defensas". (58)

Deseamos aquí señalar que hemos escuchado la opinión de algunos juristas que consideran que la adición al Artículo 47, es tan solo una presunción que admite prueba en contrario, lo cual rechazamos en virtud de que de la simple - lectura de la adición se advierte que la misma contiene -- una afirmación categórica que no deja lugar a duda, de que se tendrá por injustificado el despido en el caso de no dar se el aviso de rescisión al trabajador o a la Junta.

El nuevo texto del Artículo 47, quedó en la siguiente forma" "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la

(58) Revista Mexicana del Trabajo. Tomo III. 8a. Epoca. México, 1980. Pág. 205 y 206.

rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta - - respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga - registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Atendiendo a este nuevo texto, nos preguntamos: ¿Se - le podría notificar o avisar al trabajador por conducto de la organización sindical a la que pertenece?; ¿Se le puede comunicar por telegrama, carta o correo certificado?. Por otro lado, puede suceder que el domicilio del trabajador - resulte incorrecto o falso, ya por causas imputables a él o al patrón, entonces ¿podría considerarse el despido in-justificado?. También nos parece interesante el término - de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión y la - prescripción de un mes que tiene el patrón para despedir a los trabajadores; en caso de que el patrón despida en el - último día de prescripción y le notifique personalmente al trabajador o avise a la Junta el día siguiente ¿Se podría considerar injustificado el despido?. Pasamos en seguida a contestar cada una de esas interrogantes.

En relación a si el aviso de rescisión puede dársele al trabajador por conducto de la organización sindical a - la que pertenece, y si se le puede comunicar por telegrama

carta o correo certificado; el texto de la adición es muy claro y no deja lugar a duda de que el aviso debe darse personalmente al trabajador y en caso de que se negare a recibirlo, debe entregarse por conducto de la Junta competente. Ahora bien, considerando que la idea de la adición fue la de que se diera cabal cumplimiento a la última parte del Artículo 47, consistente en avisar al trabajador la fecha y causa o causas del despido para no dejarlo en estado de indefensión en el juicio y que la propia adición dice textualmente: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador", puede considerarse que si al trabajador se le comunica fehacientemente de algún otro modo, no se le deja en estado de indefensión y así se le podría comunicar por conducto de la organización sindical a la que pertenece, o por telegrama, carta o correo certificado.

Sin embargo, el último párrafo del precepto en cuestión a la letra dice: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta..." señala limitativamente trabajador y junta, -- por lo que concluimos afirmando que el aviso debe darse al trabajador personalmente o a la Junta cuando aquel se niega a recibirlo. A mayor abundamiento, debe tomarse en cuenta que la organización sindical, según la definición del Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo" es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Así observamos que el sindicato ejercita las acciones colec
tivas para beneficio de todos sus agremiados considerados -
como un todo y no en forma individual, pero también puede
ejercitar acciones individuales para la defensa de alguno
de sus asociados en particular, quedando supeditado desde
luego a la voluntad del interesado, conforme al Artículo -
375 de la Ley Laboral que en su parte conducente versa:

"Los sindicatos representan a sus miembros en la de--
fensa de los derechos individuales que les corresponden --
sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o
intervenir directamente, cesando entonces a petición del -
trabajador la intervención del sindicato". Como puede ver
se, es el interesado quien en última instancia decide si -
el sindicato lo representa o no. Por otra parte, debe con
siderarse que el interés y las consecuencias del aviso de
despido es estrictamente personal, pues sólo el trabajador
puede saber si el despido es justificado o injustificado y
si desea o no ejercitar sus derechos correlativos, situa--
ción que de ninguna manera puede conocer el sindicato.
Además, la intervención del sindicato en los avisos de des
pido, si se aceptaran, podrían ocasionar en algunos casos
cierta complicidad con el patrón a espaldas del trabajador.
Por todas estas razones consideramos que el aviso de resci
sión debe entregarse al trabajador, personalmente o, en ca
so de que se niegue a recibirlo, tal aviso se le dará por

conducto de la autoridad es decir, de la Junta competente.

Ahora, ¿qué sucede si el domicilio del trabajador resulta incorrecto o falso, ya por causas imputables a éste o al patrón?; ¿se podría considerar como despido injustificado?. Si el domicilio del trabajador resultara incorrecto o falso por causas imputables a él, por ejemplo si el trabajador cambia de domicilio y no se lo comunica al patrón, considero que el despido no puede declararse injustificado porque si el patrón entrega el aviso al trabajador por conducto de la Junta y para tal efecto proporciona el domicilio que tiene registrado, está cumpliendo cabalmente con el Artículo 47 en su último párrafo, no pudiéndole afectar la situación que le es ajena, del cambio de domicilio del trabajador. Ahora bien, si el domicilio del trabajador resulta incorrecto por causas imputables al patrón, como por ejemplo el no haber registrado con oportunidad el cambio de domicilio del mismo y proporcione a la Junta el domicilio anterior, entonces sí considero, que según el texto legal, puede declararse injustificado el despido, pues al trabajador no le puede afectar un error del patrón. Por otra parte, si el domicilio del trabajador registrado en la empresa o con el patrón es un domicilio falso porque así lo haya asentado el trabajador, si el patrón lo proporciona a la Junta, esta situación no puede ni debe afectar al patrón, porque no le es imputable, y por lo tanto, en ese caso debe estimarse justificado el despido. Pero si es el patrón, el que obrando de mala fé, proporciona a la Junta un domicilio

inventado para cubrir las apariencias legales y dejar en estado de indefensión al trabajador, en esta hipótesis, creo que sí debe calificarse de injustificado el despido.

Resumiendo podemos decir que consideramos despido in--justificado cuando el patrón proporcione a la Junta un domicilio incorrecto o falso del trabajador y esta situación le sea plenamente imputable. Consideramos por otra parte, que el despido no es injustificado cuando la situación incorrecta o falsa del domicilio del trabajador le sea plenamente -imputable al mismo. Todo ello atendiendo al texto de la adición al Artículo 47 de la Ley Laboral, sin prejuzgar sobre su constitucionalidad o inconstitucionalidad.

Toca ahora referirnos a la tercer interrogante que - -nos formulamos al iniciar el presente apartado y que se refiere al término de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión y la prescripción de un mes que tiene el patrón - para despedir a sus trabajadores, cuando el patrón despida al trabajador en el último día de prescripción y le notifique personalmente o avise a la Junta el día siguiente, ¿se podrá considerar injustificado el despido?. Esta pregunta la formulamos porque la primera impresión que nos dio fue que de alguna manera se podía ver afectada la prescripción que dispone el Artículo 517 Fracción I de la Ley con el -- término de cinco días que señala la adición en cuestión.

Ahora, habiendo visto detenidamente ambas disposiciones y analizadas que fueron, aseguramos categóricamente que de ninguna manera se daña la prescripción invocada puesto que es la pérdida de la acción por no haberse ejercitado en -- tiempo, de tal suerte que cuando el citado Artículo 517 -- Fracción I. dispone: "Prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores" nos indica que el patrón puede despedir a un trabajador justificada-- mente cuando éste con su conducta encuadre dentro de alguna de las hipótesis que señala el Artículo 47. Este derecho del patrón para ejercitar la acción corre a partir del día siguiente de la fecha en que se entere de la conducta del trabajador. Ahora bien, la adición al Artículo 47 de la Ley, obliga al patrón a dar el aviso escrito de rescisi-- sión a la Junta competente cuando el trabajador se niega - a recibirlo dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido, esto es una situación posterior al ejercicio - de la acción de rescisión a que se refiere la Ley. Es de-- cir, el patrón tiene un mes para ejercitar la acción de res-- cisión de un trabajador y a partir del momento en que la -- ejercita, tiene la obligación de comunicárselo por escrito al trabajador, o en su defecto la Ley le concede un término de cinco días para acudir a la Junta y solicitar por su conducto la notificación del aviso de despido. Por esas ra-- zones estimo que no debe decretarse prescrita la acción del

patrón, cuando la ejercita en el último día de prescripción y le comunique personalmente al trabajador al día siguiente, o ante la negativa del mismo para recibirla, acudir a la -- Junta.

b) CRITERIOS SUTENTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

Bajo el presente apartado estudiaremos dos laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los que se aplicó la adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. También comentaremos dos ejecutorias que emitieron sobre el particular los Tribunales Colegiados de Circuito con residencia en Monterrey, N.L., y en el Distrito Federal.

Comencemos con un laudo dictado por la H. Junta Especial número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el juicio laboral número 163/80, en el cual José Pastrana Medina, demandó a la Comisión Nacional de la Industria Azucarera, por despido injustificado. Dicha resolución en su considerando tercero hace el siguiente razonamiento: -- "Antes de entrar a analizar si la demandada rescindió justificadamente el contrato de trabajo del Actor, procede a analizar si demostró haber dado por escrito el aviso del despido a que se refiere el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea directamente al trabajador o por conducto de esta Junta en el plazo señalado, YA QUE DE NO HABERSE DEMOSTRADO ESTE SUPUESTO RESULTARIA INNECESARIO ESTUDIAR LA JUSTIFICACION DE LA RESCISION, YA -

QUE EL ARTICULO CITADO ESTABLECE, SIN LUGAR A DUDAS, QUE LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA POR SI SOLA, BASTARA PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO".

Este razonamiento es el que, suponemos se está tomando en cuenta por la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues la adición al Artículo 47 de la Ley Laboral es tan categórica que obliga a los Tribunales del Trabajo a emitir resoluciones sin necesidad de analizar las pruebas ofrecidas por las partes, según puede apreciarse del laudo que comentamos.

Como ya dijimos, el Tribunal colegiado del Cuarto Circuito con residencia en Monterrey, N.L., dictó una ejecutoria el pasado 27 de noviembre de 1981. El juicio de amparo respectivo fue promovido por el Lic. Federico Páez -- Flores, en representación de Industrias González, S.A., en contra del laudo de 3 de abril de 1980, pronunciado por la Junta Especial número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje que condenó a la empresa demandada a las prestaciones reclamadas por Alfredo López Bermúdez. En el juicio de garantías el quejoso manifestó como antecedentes, que ha ba ba despedido justificadamente al trabajador por que había acumulado más de tres faltas de asistencia injustificadamente en un período de 30 días y que no le había dado el aviso de rescisión a que se refiere el Artículo 47 de la Ley Fede

ral del Trabajo, en su nuevo texto, sin embargo, de las -- pruebas que ofreció la demandada en el juicio laboral, se acreditó la causal de despido había sido justificado.

La Junta, a pesar de lo anterior, dijo en su laudo que la carga de la prueba correspondía al patrón y que ésta no ha**u** bía acreditado sus extremos 'pués aún cuando allegó en autos las diversas documentales consistentes en tarjetas de asistencia firmadas por el Actor, visibles de fojas 18 a - 20 inclusive; y documental consistente en recibos de salarios relativos a las semanas en las que adujo la demanda - que el Actor faltó injustificadamente y que se encuentran suscritas por el accionante, A TALES DOCUMENTALES ESTE TRI**U** BUNAL NO LES OTORGA VALOR PROBATORIO ALGUNO, LO ANTERIOR - EN ATENCION A QUE EN TERMINOS DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FE**U** DERAL DEL TRABAJO. FRACCION XV, QUE PRESCRIBE EN FORMA CA**U** TEGORICA E IMPERATIVA DE QUE EL PATRON DEBERA DAR AL TRABA**U** JADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSAS DE LA RESCISION - DEL CONTRATO DEL TRABAJO, Y QUE EL MISMO DEBERA HACERSE -- DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR Y EN LA HIPOTESIS DE QUE ES**U** TE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DEL TERMINO DE CINCO DIAS DE LA FECHA EN QUE SE DE LA CAUSAL DE RESCISION DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA QUE PROPORCIONADO QUE SEA EL DOMICILIO -- DEL TRABAJADOR, LO NOTIFIQUE A SU VEZ Y LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTA PARA CONSIDE**U** RAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO. DE AUTOS SE DESPRE**U** NDE QUE LA DEMANDADA MOLINO DE HARINA JESUS MARIA, PROPIEDAD

DE INDUSTRIAS GONZALEZ, S.A., INCUMPLIO CON EL PRECEPTO LEGAL ANTES INVOCADO Y LA CONSECUENCIA LEGAL DE LA MISMA ES EL QUE DEBE DE TENERSE Y SE TIENE POR INJUSTIFICADO EL DESPIDO ADUCIDO POR EL TRABAJADOR, Y EN CONSECUENCIA, AL NO HABER ACREDITADO EN AUTOS LA DEMANDA QUE SE HUBIESE DADO AVISO AL ACTOR DE LA CAUSAL RESCISORIA EN TERMINOS DE LEY; Y QUE INCLUSIVE FUE OMISA A TAL RESPECTO SE GENERA EN FAVOR DEL ACTOR EL TENERSE POR ACREDITADO EN AUTOS SER CIERTOS - LOS HECHOS ADUCIDOS POR EL MISMO EN RELACION AL DESPIDO DE QUE FUE OBJETO POR PARTE DEL MOLINO DE HARINA JESUS MARIA - PROPIEDAD DE INDUSTRIAS GONZALEZ, S.A.; Y EN CONSECUENCIA DE LO ANTERIOR, SE DECLARA ILEGAL LA RESCISION QUE DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO HIZO MOLINO DE HARINA JESUS MARIA, PROPIEDAD DE INDUSTRIAS GONZALEZ, S.A. ..."

Contra este laudo la demandada en el juicio laboral - acudió el referido Tribunal Colegiado solicitando el amparo y protección de la Justicia Federal, alegando en los primeros dos conceptos de violación la inconstitucionalidad de la adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por infracción a las garantías consagradas en los Artículos 14 y 16 Constitucionales respectivamente. Según el quejoso, se viola la garantía de audiencia porque "en atención a que - por falta de un inconstitucional requisito de forma privada a las personas, y en este caso a mi mandante del derecho de ser oído en defensa entendiéndose como tal en este caso la

oportunidad no sólo de que se le permita oponer excepciones y defensas, ofrecer y rendir pruebas, sino QUE TODOS ESTOS ACTOS PROCESALES SEAN TOMADOS EN CUENTA POR LA AUTORIDAD, - PARA DE ALLI Y PARTIENDO DE LOS MISMOS, PREVIO ESTUDIO TAMBIEN EN ESTOS ELEMENTOS, SE RESUELVA EL JUICIO CONFORME LEGALMENTE PROCEDA". Se vicia la garantía de legalidad puesto que se permite que la persona "se vea afectada y molesta da en sus posesiones por un mandato que resulta infundado - y sin motivo legal porque con ello se anula todo el procedimiento substancial, y el mandato de autoridad que pretende fundar dicho mandato en la disposición ahora reclamada, resulta como se dice ilegal puesto que como en el caso, no puede fundarse la condena en la circunstancia de que el demandado no hubiera probado los hechos constitutivos de sus defensas y excepciones por una simple omisión de forma".

El Tribunal Colegiado, en el cuarto considerando de su ejecutoria dijo: "NO RESULTA VIOLATORIO DE LAS GARANTIAS CONSEGURADAS POR LOS ARTICULOS 14 y 16 CONSTITUCIONALES, LA REFORMA POR ADICION DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO... " pues no es contraria a las garantías de audiencia - y legalidad, que consagran las referidas disposiciones Constitucionales, ya que al motivarse una causal de rescisión - del contrato de trabajo. EL PATRON ESTA EN APTITUD DE CUMPLIR CON TODA OPORTUNIDAD Y SIN MAYOR DIFICULTAD CON DICHA DISPOSICION. ADEMAS DE QUE EL CONTENIDO DE LA REFORMA NO DEBE DE INTERPRETARSE EN FORMA AISLADA, SINO EN CONCORDANCIA -

CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 784 DE LA PROPIA LEY, QUE ESTABLECE PARA EL PATRON LA OBLIGACION DE CONSERVAR ENTRE OTROS DOCUMENTOS, EL REFERENTE A LA CONSTANCIA DE HABER DA- DO POR ESCRITO AL TRABAJADOR DE LA FECHA Y LA CAUSA DEL DES- PIDO PUES EN CASO CONTRARIO SE PRESUMIRAN CIERTOS LOS HECHOS ALEGADOS POR EL TRABAJADOR, CORRESPONDIENDOLE AL PATRON PRO- BAR SU DICHO, POR LO QUE DEBEN ESTIMARSE INFUNDADOS LOS CON- CEPTOS DE VIOLACION QUE SE EXPRESAN EN PRIMERO Y SEGUNDO TER- MINO".

Como puede observarse de los casos precedentes, tanto la Junta de Monterrey, N.L., como la del Distrito Federal, hicieron más o menos el mismo razonamiento, pues la Junta - Diez señaló que la falta de aviso de rescisión al trabaja- dor o a la Junta trae como consecuencia la no necesidad de estudiar la justificación del despido; y por su parte, la Junta de Monterrey, no les dio ningún valor probatorio a - las documentales que ofreció la demandada y condenó al pa- trón por el simple hecho de no haberle dado al trabajador el aviso a que se refiere la adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el Colegiado de Monterrey señala que esta adición no es inconstitucional "porque el - patrón está en aptitud de cumplir con toda oportunidad y -- sin mayor dificultad con dicha disposición" interpretándo-- la con un artículo que obliga al patrón a conservar ciertos documentos, encontrándose entre ellos el aviso a que se re-

fiere la citada adición. Podemos observar que el Colegiado no entra al estudio del fondo de la inconstitucionalidad -- planteada y tan solo dice que el patrón debe de tener esa - constancia, olvidándose por completo que si la demandada no la exhibió en su oportunidad, fue precisamente porque no la tenía, o quizá por considerar que la misma era inconstitu-- cional y ¿cómo iba a sujetarse de antemano a una disposi--- ción que el quejoso estimaba inconstitucional?.

Otra ejecutoria que hemos encontrado es la dictada por el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo el pasado 10. de diciembre de 1981.

El antecedente de la ejecutoria citada, lo constituyó el juicio laboral número 146/80, promovido por Juan Martínez Galicia, en contra de Agentes de Radio y Televisión, S.A., ventilado en esta Ciudad, ante la Junta Especial Número -- Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje. La deman-- dada manifestó haber rescindido justificadamente el contra-- to de trabajo del Actor, en virtud de haber faltado más de cuatro días en un periodo de treinta. Por haber faltado -- los días 17, 18, 19, 20, 23 y 24 de junio de 1980. En la - audiencia inicial el trabajador dijo "que efectivamente --- faltó a su trabajo el 17, 18, 19, 20, 23 y 24 de junio del presente año, pero en virtud de que cuando fui despedido de mi trabajo no se me dio el aviso por escrito correspondien-- te, con fundamento en el Artículo 47 de la Ley Federal del -

Trabajo, en sus dos últimos párrafos, el despido deberá con siderarse injustificado". La Junta en el tercer consideran do de su laudo efectuó el siguiente razonamiento: "Al efec to procede establecer que el espíritu del legislador plasma do en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, considera que la notificación por escrito que debe dar el - patrón al trabajador al rescindirle su contrato de trabajo, tiene por objeto que éste conozca las causas del despido, - para estar en posibilidad de prestar una defensa adecuada a los hechos que dieron origen al mismo y no verse sorprendidos o encontrarse indefenso a la hora de la tramitación del juicio. Esta notificación es una obligación que impone la Ley Federal del Trabajo al patrón y para el caso que el tra bajador se negare a recibirla se establece también la vía - para el cumplimiento de la misma, disponiendo el patrón de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión para hacerlo del conocimiento de la Junta, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitan do a su vez se le haga la notificación. Esta disposi--- ción tiene por objeto equilibrar la situación de las mismas dentro del procedimiento tendiendo a lograr una mayor econo mía, concentración y sencillez procesal durante la tramita ción de los juicios. SI EN EL CASO DEL PATRON DESOBEDECIE^N DO UN ORDENAMIENTO DE ORDEN PUBLICO COMO ES LA LEY, NO CUMPLE CON DAR AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA POR ESCRITO, - VIOLA EN PERJUICIO DE DICHO TRABAJADOR ESE PRECEPTO LEGAL Y

CONSECUENTEMENTE DEBE CONSIGNARSE EL DESPIDO COMO DISPONE INJUSTIFICADO POR LO QUE TODA LA CARGA DE LA PRUEBA CORRE A CARGO DEL PATRON Y ES PRECISAMENTE DURANTE EL PROCEDIMIENTO CUANDO ESTE TIENE OPORTUNIDAD DE ACREDITAR MEDIANTE LAS PRUEBAS A SU ALCANCE, PARA DESVIRTUAR ESE DESPIDO INJUSTIFICADO QUE EN EL CASO O A SU CRITERIO EXISTE, PERO CONCRETAMENTE EN EL EXPEDIENTE LABORAL QUE NOS OCUPA, ESTE TRIBUNAL ESTIMA QUE NO HABIENDO OFRECIDO EL PATRON PRUEBA ALGUNA DEBE CONDENARSELE AL PAGO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS Y DEJAR PRECISADO EN FORMA CATEGORICA Y DEFINITIVA QUE SI SE CONSIDERA INJUSTIFICADO EL DESPIDO DEL ACTOR POR NO HABERSELE ENTREGADO POR ESCRITO LAS CAUSAS DEL MISMO NI DAR AVISO A LA JUNTA POR PARTE DEL PATRON COMO LO DISPONE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR".

Aquí también observamos que la Junta realizó un razonamiento formalista, pues en este caso, no fue suficiente que las partes hubieran coincidido en las fechas y causa de la rescisión, más aún ni la confesión de la parte actora en el sentido de haber faltado los días que señaló la demandada, pues con fundamento en la última parte del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo la autoridad laboral condenó al patrón por el hecho de no haberle dado el aviso escrito a que se refiere la última parte del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La parte demandada en el juicio laboral acudió al Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer -- Circuito solicitando el amparo y protección de la Justicia Federal. Cabe hacer notar que la parte quejosa no alegó la inconstitucionalidad de la adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El referido Colegiado en el tercer considerando de su resolución dijo: "LOS CONCEPTOS DE VIOLACION SON INFUNDADOS " y más adelante señaló : "Carece de razón la quejosa porque de la disposición del invocado Artículo 47 infine se advierte claramente QUE EL PROPOSITO DEL LEGISLADOR FUE QUE LOS TRABAJADORES QUE SEAN SEPARADOS POR CUALQUIERA DE LAS CAUSAS DE RESCISION QUE ENUMERA EL PRECEPTO LEGAL EN COMENTO, TUVIERA PLENO CONOCIMIENTO DE ELLAS, PARA ASI ESTAR EN CONDICIONES DE DEFENDERSE Y PROPONER LAS-PRUEBAS DIRIGIDAS A ACREDITAR QUE LA RESCISION FUE INDEBIDA, ATENTO QUE LAS REFORMAS PROCESALES AMPLIARON LAS ETAPAS DE LA PRIMERA AUDIENCIA, AGREGANDO LA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS (ART. 875) LA CONSECUENCIA, ES EVIDENTE QUE LA FALTA DEL AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, IMPIDE QUE AQUEL FORMULE ADECUADAMENTE SU DEMANDA Y ASI MISMO SE PREPARE, PARA PROPONERLO, EL MATERIAL PROBATORIO PERTINENTE, LO QUE OBLIGA A CONSIDERAR QUE EL LEGISLADOR QUISO TAMBIEN QUE LA SANCION QUE ESTABLECE LA DISPOSICION LEGAL DE REFERENCIA, SEA DETERMINANTE PARA QUE LA FALTA DE DICHO AVISO POR SI SO LA BASTE, PARA CONCLUIR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO, A

LO ANTERIOR, NO OBSTA EN CONTRARIO, COMO ACONTECIO EN LA -
ESPECIE, QUE EL DEMANDANTE HAYA MANIFESTADO EN LA ETAPA DE
DEMANDA Y EXCEPCIONES, QUE ERA CIERTO LO EXPRESADO POR LA
CONTRAPARTE, DE QUE HABIA INASISTIDO AL TRABAJO LOS DIAS -
QUE EN LA PROPIA AUDIENCIA SE INDICARON, TODA VEZ QUE EN -
PRIMER LUGAR, EN LAS CONDICIONES DEL CASO, EL PATRON ESTABA
IMPEDIDO PARA Oponer excepciones como consecuencia de la -
FALTA DEL ALUDIDO AVISO; Y EN SEGUNDO LUGAR, LA ADMISION -
DE TALES INASISTENCIAS SOLO EVIDENCIO QUE LA DEMANDADA ES
TUVO EN APTITUD DE RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO POR --
AQUELLA CAUSA, Y QUE NO LO HIZO, DADA PRECISAMENTE LA FAL-
TA DEL MULTICITADO AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAU-
SAS DE LA RESCISION".

De esta ejecutoria se desprende que siguió el criterio
de la Junta y nos señala también que la demandada en el --
juicio laboral estuvo en aptitud de rescindir justificada-
mente la relación laboral y contractual del actor y por el
simple hecho de no haberle dado al trabajador el aviso de
despido lo condenó la Junta y el Colegiado le negó el ampa-
ro. Siguiendo el razonamiento del Colegiado de que la de-
mandada estuvo en aptitud de rescindir la relación de tra-
bajo y que no lo hizo, tendríamos que afirmar que un su-
puesto del despido justificado lo constituye el citado avi-
so, con lo cual estamos de acuerdo sin prejuzgar sobre la
constitucionalidad o inconstitucionalidad de la adición -

referida. Lo que si nunca entenderemos es que la demandada por el hecho de no haberle entregado el aviso de despido al trabajador, se encuentre "IMPEDIDO PARA Oponer Excepciones", pues tal afirmación hace que nos preguntemos lo siguiente: ¿Se deja en estado de indefensión al demandado al impedirle oponer excepciones por la falta de aviso?. Desde luego que sí se deja en estado de indefensión al demandado si se le impide oponer excepciones en el juicio laboral por el sólo hecho de no haberle dado el aviso al trabajador, por lo cual no entendemos por qué motivo se dijo en la ejecutoria que el patrón en el caso particular, estaba impedido para oponer excepciones como consecuencia de la falta del aviso de despido. Siguiendo este criterio, llegaríamos al absurdo de considerar al aviso de despido como un supuesto para que el patrón pueda defenderse en un juicio laboral con lo cual nunca estaremos de acuerdo.

Por lo anterior, pensamos que si estábamos en lo correcto cuando dijimos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje condenarían a los patrones por la simple omisión del aviso de despido, sin importar las pruebas ofrecidas durante los procedimientos. Los criterios sustentados por los Colegiados, no entran al estudio de la inconstitucionalidad de la adición al Artículo 47 de la Ley Laboral, en relación con las garantías de audiencia y legalidad consa-

gradadas en los Artículos 14 y 16 Constitucionales, a pesar de que en el amparo de Monterrey, se alegó dicha inconstitucionalidad.

Bajo este apartado expondremos lo que hemos llamado - sólo para efectos explicativos, elementos esenciales y accidentales de la rescisión laboral a partir de la adición al Artículo 47 de la Ley de la materia.

En primer lugar señalaremos los elementos esenciales o indispensables para que se produzca el fenómeno del despido o rescisión justificada, tomando en consideración la citada adición. Encontramos lo siguientes:

1. La conducta del trabajador, ya sea acto u omisión.
2. Que dicha conducta encuadre dentro de las hipótesis que consigna el Artículo 47 de la Ley Laboral.
3. El aviso de rescisión que por escrito debe entregar el patrón al trabajador, ya sea personalmente o por conducto de la Junta competente, indicando la fecha y causa o causas de la misma. Este elemento que antes de la adición era accidental o accesorio, pasó a convertirse en elemento indispensa-

ble o esencial a partir de la Reforma por adición al presente invocado.

No encontramos en el nuevo texto del Artículo 47 ningún elemento que pudiéramos considerar accidental o accesorio, puesto que el despido se ha transformado en un fenómeno jurídico estrictamente formal, a tal grado que la Ley misma señala que la falta de forma trae como consecuencia que el despido sea injustificado. Hecha esta consideración podemos afirmar que en nuestro Derecho del Trabajo, el despido justificado nace a la vida jurídica cuando se presentan los tres elementos que dejamos señalados línea arriba, de tal suerte que si falta alguno de ellos se produce, según el nuevo texto, el despido injustificado.

c) CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Para estar en aptitud de hacer un comentario con el último criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se hace necesario transcribir una vez más la última parte del Artículo 47 de la Ley de la Materia.

"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 ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al hacer una interpretación de la aplicación y cumplimiento por parte de los patrones de esta última parte -

del artículo en cita ha emitido la siguiente ejecutoria:
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 efectos en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que - tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el Juicio Laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Amparo Directo 3635/82, Mirna Estela Pizarro P., 24 de enero de 1983, mayoría de 4 votos de los Ministros Juan - - Moisés Calleja García, Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Julio Sanchez Vargas y David Franco Rodríguez, contra el voto del Ministro Alfonso López Aparicio, ponente Juan Moisés -- Callega García, secretaria Catalina Pérez Bárcenas.

Ahora bien, al criterio transcrito surgen una serie de interrogantes que llegarían incluso a poder hablar de la in

constitucionalidad de la última parte del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual no es materia de nuestro trabajo, pero si podemos decir que está íntimamente relacionada con el Artículo 991 de la propia Ley, que a la letra dice:

"En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del Artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

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

PRIMERA: Los conceptos de contrato y relación de trabajo se identifican como sinónimos.

En el ámbito jurídico tanto el contrato como la relación de trabajo producen los mismos efectos-independientemente de los actos que le den origen, estos pueden ser el Convenio que se formaliza con la celebración del Contrato o la prestación del servicio, el cual da vida al Contrato Laboral.

SEGUNDA: La rescisión de la relación de trabajo es un Acto Jurídico Formal, según lo señalan los Artículos - 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien la rescisión Patronal puede ser con o sin - causa justificada, implicando esto al uso de la facultad del patrón de rescindir.

TERCERA: Los conceptos despido y rescisión, se utilizan para nombrar el mismo fenómeno jurídico, consistente en la separación material del trabajador de su empleo, aunque si bien se aplica el despido cuando es el patrón quien da por terminada la rela-

ción laboral y rescisión cuando surge como consecuencia de una causa originada, ya sea por el trabajador o el patrón.

CUARTA: La estabilidad en el empleo, es decir la producción del trabajador en este, se encuentra protegida de tal manera por la legislación laboral que impide al máximo grado posible que el patrón arbitrariamente ponga fin a la relación de trabajo, dado que tiene por objeto el asegurar al individuo la libertad de trabajo, como un derecho y deber social quedando este asegurado dentro de la constitución en su Artículo 123 Fracción XXI y XXII. De tal manera que el trabajador, se mantendrá estable en su empleo, en tanto subsistan las Condiciones que originen el contrato de trabajo.

QUINTA: En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se señalaban los casos en que el patrón podía rescindir el contrato de trabajo del trabajador sin incurrir en responsabilidad. Las Hipótesis que se señalaban son esencialmente las mismas que conocemos en la actualidad, pero sin imponer la obligación patronal de dar al trabajador el aviso por escrito del despido, y es hasta la Reforma de 1980, cuan-

do se impone una sanción al patrón, cuando no cumple con esta obligación.

Pudiéndose afirmar que estas Reformas se deben -- fundamentalmente a los diversos criterios que han sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fundamentalmente en lo que se refiere a la conversión de la carga de la prueba, al negar el patrón del despido y ofrecer el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO García, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.
Edit. Ariel. Barcelona 1967.
- BUEN Lozano, Néstor de. DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa
S.A., Tercera Edición. Tomo I.
México, 1979.
- BURGOA, Ignacio. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. Edit. Porrúa
S.A., Décima Quinta Edición. México 1981.
- CASTORENA, J. Jesús. TRATADO DE DERECHO OBRERO. Edit. Jaris
Primera Edición. México 1942.
- CAVAZOS Flores, Baltasar. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA
TEORIA Y EN LA PRACTICA. Edit.
Coparmex. México. 1972.
- COLIN y Capitant. DERECHO CIVIL Tomo III. Edit. Reus.
Madrid 1924.
- CUEVA, Mario de la. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I
Edit. Porrúa, S.A. México 1972

CUEVA, Mario de la. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Edit.
Porrúa, S.A. México 1981.

GARCIA de Haro, Ramón. LA POSICION JURIDICA DEL TRABAJADOR
SUBORDINADO. Ediciones Rialp. Madrid
1963

GARCIA Maynez, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.
Edit. Porrúa, S.A., trigésima primera
Edición. México 1980.

GARIZURIETA, Jorge. ESQUEMAS PARA EL SEGUNDO CURSO DEL DERECHO
DEL TRABAJO. México.

GUERRERO Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Edit.
Porrúa, S.A. México 1971.

HERNAIZ Márquez. Miguel. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL
TRABAJO. Edit. Porrúa, S.A. México
1971.

KASQUEL y Dersh. DERECHO DEL TRABAJO. (Trad. Ernesto Krotoschin)
Roque de Palma, Editor. Buenos Aires
1961

MUÑOZ, Luis. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit.
Porrúa, S.A. México 1948.

PINA, Rafael de. DICCIONARIO DE DERECHO MEXICANO. Edit. - -
Porrúa, S.A. México.

R. KATZ, Ernesto. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Roque de - -
Palma, Editor. Buenos Aires. 1957

RAMIREZ Fonseca, Francisco. EL DESPIDO. Edit. PAC. México
1981.

RECANSENS Siches, Luis. ANTOLOGIA 1922-1974. Edit. Fondo de
Cultura Económica. México 1976.

RUGGIERO, Roberto. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.
Ediciones NUNCAMENDI. México 1939.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN
LA EMPRESA. Edit. U.N.A.M. México
1980.

TRUEBA Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Edit. Porrúa, S.A. Diversas Edicio-
nes. México.

VALENCIA Barragán, Jesus. CRITICA EXEGETICA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Cárdenas, Editores. México 1979.

VILLORIO Toranzo, Miguel. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Edit. Porrúa, S.A. México 1966.

LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Edit. Porrúa, S.A., sexagésima primera edición
México 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Comentada por el Maestro Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa, S.A. Vigésima sexta - - edición. México 1967.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Reformada por el Doctor Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa, S.A. trigésima quinta edición. México 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuarta edición actualizada, México 1981.

OTRAS OBRAS

DAVALOS MORALES, José. LA APLICACION DE LAS REFORMAS LABORALES DE 1980. apuntes.

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. Del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Legislatura, año I. tomo I. número 57, México 27 y 28 de diciembre de 1979.

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Edit. Espasa Calpe. Madrid 1970.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO UTEHA. Editorial Hispano Americana de México, México 1953.

DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA DE --- JOAQUIN ESCRICHE. Editora e Impresora Norbajacaliforniana, Ensenada, Baja California, 1974.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Editorial bibliográfica Argentina, Buenos Aires. 1967.