

131
2ij



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

**“FORMALIDADES Y PRESCRIPCION
EN EL DESPIDO”**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DANIEL CONTRERAS MARTINEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JESUS ALFONSO OTERO DELGADO



MEXICO, D. F., CIUDAD UNIVERSITARIA, NOVIEMBRE DE 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A mi madre Eufemia
Martínez Martínez
por ayudarme a
salir adelante.**

**A mi padre Benito
Contreras Valencia
por confiar en mí.**

**A mis hermanos
por su apoyo
incondicional.**

I N D I C E

FORMALIDADES Y PRESCRIPCIÓN EN EL DESPIDO

Pág.

Introducción.

CAPITULO PRIMERO

1. Conceptos Generales	2
1.1. Concepto de Despido	2
1.2. Naturaleza Jurídica del Despido	8
1.3. Causas de Despido	11
1.4. Concepto de Prescripción	34

CAPITULO SEGUNDO

2. Antecedentes Históricos en México	40
2.1. El Artículo 123 Constitucional	40
2.2. El Proyecto de Portes Gil	49
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931	54
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	60

CAPITULO TERCERO

3. Formalidades del Despido	69
3.1. La Investigación Previa al Despido	69
3.2. Requisitos del Aviso de Despido	74
3.3. El Aviso de Despido por Conducto de la Junta	79
3.4. Nulidad del Acto de Despido por Falta de Formalidad	85

CAPITULO CUARTO

4. La Prescripción en el Despido	93
4.1. Prescripción de la Acción del Patrón Para Despedir al Trabajador	93
4.2. Prescripción de la Acción del Trabajador en Contra del Despido	100
4.3. La Prescripción Como Excepción	107
4.4. Inexistencia de la Prescripción por no Cumplirse con las Formalidades del Despido	115

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCION

En el presente trabajo realizaremos un estudio acerca de las formalidades para efectuar el despido que señala la Ley Federal del Trabajo en vigor; la manera de informar al trabajador sobre la disolución de la relación laboral de acuerdo con ciertos requisitos, los cuales deben ser cumplidos por el patrón. Asimismo, de los efectos que se presentan por la omisión de tales requisitos o formalidades las cuales afectan al trabajador.

Analizaremos la figura jurídica de prescripción, de su funcionamiento, del empleo de ésta en materia laboral; de los efectos que tiene hacia las partes de la relación de trabajo y del plazo que les determina la Ley para poder ejercitar su acción procesal ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Haremos una relación entre las dos instituciones citadas (despido y prescripción). Examinaremos la situación en la que queda el trabajador si no se cumple con los requisitos que indica la Ley para efectuar el despido, y por tanto deja de prestar sus servicios al patrón abandonando su fuente de trabajo. Si conservará su derecho para ejercitar su acción procesal contra el despido realizado después de transcurrido el término que indica la Ley o lo perderá por el transcurso del tiempo, a pesar de no proporcionarse el mencionado aviso de despido (formalidades).

En el capítulo primero trataremos los conceptos generales, los cuales son: el despido; las causas que lo originan, haciendo un estudio de las señaladas en la ley; así como el de prescripción.

Dentro del capítulo segundo se hará una reseña de los antecedentes históricos de la institución de despido en nuestro Derecho. De su regulación a nivel federal, iniciando con la Constitución Política de 1917; de su reglamentación en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 respectivamente, sin olvidar el Proyecto de Código Federal de Trabajo de 1929.

Por lo que hace al capítulo tercero plantaremos la formalidades para efectuar el despido (aviso por escrito y señalando las causas), de los efectos que se presentan cuando no se cumplen estos. Así como de la manera de realizarlos a través de la Junta competente. De la investigación administrativa que puede efectuar el patrón para acreditar la causa o causas de despido.

Respeto del capítulo cuarto se estudiará a la prescripción específicamente, relacionándola con el acto de despido. En que forma afecta tanto al patrón como al trabajador cuando no ejercitan su acción procesal para realizar la separación o contra ésta en cada caso. Si debe considerarse que corre la prescripción o no cuando se omite cumplir con el aviso de despido. De la manera de emplearse en el Derecho del Trabajo, particularmente en su procedimiento.

CAPITULO PRIMERO

1. Conceptos Generales.

1.1. Concepto de Despido.

1.2. Naturaleza Juridica del Despido.

1.3. Causas de Despido.

1.4. Concepto de Prescripción.

CAPITULO PRIMERO

1. Conceptos Generales.

1.1. Concepto de despido.

El acto unilateral de la voluntad, por conducto del cual el patrón da fin a la relación de trabajo, tiene distintas denominaciones, como rescisión, resolución, resolución unilateral, revocación, ruptura unilateral, disolución unilateral, desistimiento, denuncia, desahucio, despido.

Pueden señalarse algunas definiciones citadas por Ruiz Berzunza sobre qué se ha entendido por despido para los autores dentro de la Doctrina.

Guillermo Cabanellas: “Se entiende una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio.”

Manuel Alonso García: “Es el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo.”

Ramírez Fonseca: “Llamamos despido a la ruptura del contrato fundado o no en causa justa por voluntad unilateral del empresario.”

Néstor de Buen: “... un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”⁴

Los actos que pueden producir la disolución de la relación de trabajo son: el despido, el retiro y la terminación.

A consecuencia de la muy variadas opiniones señaladas, podemos dar los términos siguientes: despido como la causa que da fin a la relación de trabajo por motivos imputables al trabajador; retiro como la causa que da fin a la relación de trabajo por motivos imputables al patrón; y terminación como la causa que da fin a la relación de trabajo por causas distintas al despido o al retiro.²

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se clasificó las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación.

La Doctrina y la Jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas que daban por concluidas las

¹ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Trillas, México, 1985, P. 120.

² MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, México, 1983, P. 315.

relaciones de trabajo. La nueva Ley (de 1970) tomó esta terminología. El primer término señalado será objeto de nuestro estudio.³

De La Cueva proporciona la siguiente definición: “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”⁴

Se puede decir que la rescisión es el resultado de ejercitar un derecho potestativo que tiene cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, para el caso de que uno de ellos incumpla con sus obligaciones, por lo cual, el titular de tal derecho puede hacer uso de él o no hacerlo.

El ejercicio de esa facultad está sujeto a determinadas condiciones: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que tenga como consecuencia el incumplimiento de una obligación de la relación laboral; b) El incumplimiento que resulte del acto u omisión debe ser señalado como grave, ya que ese es el calificativo que se da en la fracción XV del artículo 47, sobre las causas de rescisión señaladas en las otras fracciones que le preceden de la Ley vigente; c) El punto importante de la rescisión consiste en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Edición Decimasegunda. Porrúa, México. 1990. P. 241.

⁴ *Idem*.

Lo anteriormente manifestado se desprende lo prescrito en el artículo 46 que dice: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.” De ahí nace el principio de que cualquiera de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo puede decidir la rescisión, ya que indistintamente pueden incumplir sus obligaciones.⁵

En las relaciones de producción, así como en las laborales, el incumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista se ha denominado como rescisión de las relaciones de trabajo con todas las consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal del Trabajo.

Es prudente señalar la crítica realizada por Trueba Urbina con respecto a los términos utilizados en el artículo antes citado al decir: “Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional...”⁶

Aún cuando dentro de nuestro régimen normativo laboral, se contemplan relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo

⁵ Ibidem. P. 242.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Edición Sexta. Porrúa, México. 1981. P. 301.

se aplica a las primeras, pues no está señalada disposición normativa aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como se presenta en el contrato individual.

La rescisión de la relación de trabajo presenta determinadas características como son:

I. Es un acto unilateral; es la conducta realizada por uno solo de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; en el caso de presentarse una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto que tiene ese derecho, puede ejercitarlo o abstenerse.

III. Es un acto formal; se debe dar aviso al trabajador por escrito y señalando las causas de rescisión, conforme a lo establecido en los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Laboral, de lo que se desprende que es una obligación a cargo del patrón.⁷

El despido es unilateral y potestativo, ya que depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral, en éste caso del patrón; manifestación de la voluntad que puede presentarse en forma expresa o

⁷ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Edición Quinta. Porrúa, México. 1994. P. 140.

tácita, entendiéndose por ésta última la que resulta de hechos o actos que autoricen a presumirlo.

El despido es un acto formal, pues el patrón debe dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas que dan origen a la separación o rescisión.⁸

Tomando en cuenta las opiniones citadas, nosotros consideramos que lo correcto es utilizar los conceptos despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, compartiendo la idea de Trucba Urbina al señalar que el Derecho del Trabajo emplea la auténtica terminología laboral.

Lo anterior es reafirmado si seguimos lo manifestado por Muñoz Ramón al hacer una clara distinción entre despido y retiro, indicando que el primero se presentará por causas imputables al trabajador, en tanto que el segundo se dará al ser responsable el patrón.

Dando una definición sobre despido consideramos que es: Un acto unilateral de voluntad a cargo del patrón por medio del cual se disuelve la relación laboral por causas imputables al trabajador.

⁸ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Op. cit. P. 123.

En virtud de lo anterior, diremos que el término rescisión no es el idóneo, porque no hace una distinción cuando la causa de disolución es imputable al trabajador o al patrón, concepto que se utiliza como sinónimo en la Ley.

1.2. Naturaleza Jurídica del Despido.

Para Néstor de Buen: “El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”⁹

Observándolo desde otra perspectiva, el acto unilateral de voluntad del patrón manifestada por conducto del despido, no forzosamente produce la ruptura del contrato o relación. Si el despido es justificado, puede ser que el trabajador lo admita o no; si lo admite queda roto el vínculo; si no lo admite y opta por demandar la reinstalación con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, por estar en trámite el asunto (juicio), la ruptura se consumará hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva al patrón de la pretensión del trabajador.

Ahora bien, si el despido es injustificado, la ruptura se presenta si el trabajador lo acepta con o sin indemnización o si el patrón opta por el

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Edición Novena. Porrúa. México. 1992. P.86.

pago de la indemnización para los casos señalados como excepciones del artículo 49 de la Ley antes citada, si el trabajador opta por demandar la reinstalación y no se encuentra en alguno de los casos del artículo 49, la ruptura quedará igualmente sujeta al laudo que se dicte por la Autoridad del Trabajo por consecuencia aquel cause ejecutoria.¹⁰

Puede decirse que la rescisión llevada a cabo por el patrón, no termina por sí sola con la relación laboral. En todo caso estará sujeta a la confirmación de su validez que hagan los Tribunales del Trabajo. Por lo que no debe confundirse el derecho de dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Se presenta una condicionante procesal, pues entre el despido patronal y su confirmación existe un lapso de suspensión de la relación laboral. Si el Tribunal de Trabajo confirma el despido justificado, éste será por lo tanto válido; por el contrario si lo declara como injustificado todos los derechos del trabajador se actualizarán por no ser válido el despido.¹¹

Por regla, en cualquier contrato de tipo civil, el incumplimiento de las obligaciones contraídas por las partes en el mismo, da derecho a la otra a rescindirlo. En este sentido el contrato de trabajo pudiera parecerse a un contrato civil, ya que la Ley Federal del Trabajo otorga el derecho de rescindirlo tanto al patrón como al trabajador, como se puede apreciar en los artículos 46, 47 y 51.

¹⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, Edición Novena. Pac. México. 1989. P. 45.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. P. 86.

Asimismo, debemos señalar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se dicta sentencia favorable opera aquella. No así en materia del trabajo, en ésta la rescisión laboral opera de inmediato, esto es, porque el patrón separa al trabajador y en dado caso queda expuesto a las responsabilidades de un despido injustificado, si es que el trabajador lo demanda y tiene fallo favorable por parte del Tribunal de Trabajo.¹²

El despido no conlleva la extinción de la relación de trabajo, ya que esa extinción está sujeta a la condición de que la autoridad laboral confirme la validez del despido; en tanto esto sucede se presenta un período de espera que en realidad es una suspensión de la relación laboral como ha quedado citado antes.

En el momento que la autoridad laboral confirme la justificación del despido, la relación laboral se extinguirá. En caso de ser considerado injustificado, la relación laboral no se dará por terminada, y por lo tanto procederá la reinstalación del trabajador si éste ejerció la acción de cumplimiento de contrato; si por el contrario ejerció la acción de indemnización, la relación se dará por terminada con el pago de la indemnización y demás prestaciones solicitadas.¹³

¹² GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Edición Docimoséptima, Porrúa, México, 1990, P. 273.

¹³ DAVALOS MORALES, José. Op.cit. P. 146.

Podemos decir sobre la naturaleza jurídica del despido, que se ha considerado como la forma de dar por concluida la relación laboral entre patrón y trabajador.

Sin embargo, analizando las diversas opiniones de los autores citados notamos que el despido no forzosamente conlleva a la eficaz terminación del vínculo de trabajo, pues está sujeto a la condicionante de que tal situación sea declarada así por la Autoridad del Trabajo que es la competente para decidir si fue justificado o injustificado.

Es decir, el despido no opera de pleno derecho, para dar por disuelta la relación de trabajo, sino por el contrario continuará y se presentará en el momento que sea señalado por la Junta de Conciliación y Arbitraje como justificado, es decir, sin que exista responsabilidad del patrón.

1.3. Causas de Despido.

En las relaciones de trabajo se presentan diariamente acciones u omisiones a cargo de los trabajadores que tienen como resultado un incumplimiento grave de sus obligaciones, y es complicado continuar con la relación laboral, por lo tanto aquellas se sancionan con el despido.

En el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo se describe una serie de causas de despido en sus primeras catorce fracciones, y en la fracción XV del mismo precepto, se abre la posibilidad para distintas causales a las señaladas, las cuales han de ser análogas y de igual forma graves.

Las causas de despido tienen ciertas características, como lo señala Muñoz Ramón, a las cuales les atribuye los siguientes rasgos:

“a) Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo.

b) Conforme a lo descrito por el artículo 47, fracción XV, el incumplimiento por acción u omisión debe ser grave.

c) El incumplimiento grave de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal del derecho de despido requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber.”¹⁴

Es indispensable para que se produzca una causal de despido, que se manifieste un acto u omisión que contenga un incumplimiento grave

¹⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. P. 318.

de las obligaciones y que haya sido consecuencia de ese hacer o no hacer del trabajador que pudo comportarse de acuerdo a su deber.¹⁵

Las causas de rescisión (despido) están clasificadas en dos formas: 1.- Las que están señaladas expresamente en la Ley; 2.- Las análogas que considere la Junta de Conciliación y Arbitraje calificándolas de igual forma como graves. Las primeras a su vez se dividen en: a) Causas generales, que se aplican a todos los trabajadores y patrones; b) Causas específicas para cada uno de los trabajos especiales contemplados en la Ley.

El sistema legal en materia del trabajo, es rígido, contrario al sistema civilista que admite la autonomía de la voluntad, ya que sólo admite las causas expresamente previstas y las reconocidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que las causas que llegaren a ser señaladas por los trabajadores y patrones como nuevas no tendrán ningún efecto. Pero así mismo, permite cierta flexibilidad, ya que los hechos constitutivos de las causas expresas deben ser analizados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y determinar si son constitutivas de las causas señaladas o alegadas, así como por la facultad que tienen las Juntas de reconocer causas análogas a las descritas en la Ley Federal del Trabajo.¹⁶

En relación a éste último aspecto Euquerio Guerrero señala: "Este sistema parece perfectamente justificado, pues el Legislador no puede

¹⁵ Ibidem. P. 319.

¹⁶ DE LA CUEVA. Mario. Op. cit. P. 242.

prever todos los diferentes actos que el trabajador pueda realizar en la negociación y que ocasionan graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado artículo.”¹⁷

Entre las causas de despido señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo encontramos las siguientes:

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

“I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;”

En esta causal se pueden encontrar los siguientes elementos:

1) Un engaño que consiste en la conducta realizada por los trabajadores o sindicatos por medio de la cual alteran la realidad al presentar como ciertos hechos falsos que inducen al patrón a un error.

¹⁷ GUERRERO, Euquerio. Op.cit. P. 274

2) La alteración de la verdad se realiza con certificados o referencias falsos.

Los medios utilizados para crear una idea distinta a la realidad deben ser constancias o informes por medio de los cuales se atribuyen como ciertos atributos de los que en realidad carece el trabajador.

Las constancias e informes utilizados para engañar deben ser tan reales que hagan creíble la mentira, que llegue al extremo que el patrón realice la contratación del trabajador.

3) La alteración de la verdad consiste en atribuirle al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Consiste en atribuirle al trabajador determinadas cualidades relacionadas a su talento, habilidades, destrezas, competencia o preparación de las que en realidad no posee.¹⁸

“II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;”

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. P. 320.

En esta fracción se estudiará por separado los motivos principales de despido señalados, primeramente en lo que se refiere a la falta de probidad u honradez.

Analizando por un principio la diferencia que existe entre la jurisdicción penal y la jurisdicción laboral, se puede apreciar que un hecho ilícito puede ser juzgado conforme al procedimiento y la Ley penal, y llegar a la conclusión que la persona no es culpable; pero ese mismo hecho, conforme a las leyes y procedimiento laboral, puede constituir una falta grave que amerite una sanción.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante no confundirse cuando la Ley señala, como en el caso en estudio, al hablar de falta de probidad u honradez y pretender que se trate de un delito contra la propiedad, ya que puede ser que la falta de probidad no integre un delito propiamente, pero puede llegar a ser causa de despido.

La probidad debe comprenderse como la rectitud, la honrabilidad de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal forma que una falta de probidad no necesariamente constituye un delito contra la propiedad.¹⁹

El concepto durante las labores debemos interpretarlo como: durante la jornada de trabajo. Las faltas de probidad u honradez pueden ser

¹⁹ GUERRERO, Euquerio. Op cit. P. 277.

realizadas en contra del patrón (persona física o moral). En la descripción de ésta causal no señala que familiares se refiere, por lo que aplicando por analogía la fracción II del artículo 51, dichos familiares son: padres, hijos o hermanos.

La falta de probidad u honradez en contra del cónyuge del patrón, no obstante de no existir un vínculo familiar, sino conyugal y no estar considerada ésta situación dentro de la causal, puede considerarse como grave tomando en cuenta la fracción XV del citado artículo, por ser un caso análogo.

En cuanto al personal administrativo o directivo del patrón, son aquellas personas que se encargan de administrar y dirigir la prestación del trabajo subordinado y los bienes de la empresa.

En seguida como segundo lugar estudiaremos los conceptos de actos de violencia, anagos, injurias o malos tratamientos, como causas que motivan el despido.

Por conducto de los amagos se atemoriza a una persona, dándole a entender por medio de la palabra o por señas que se le va a causar un mal futuro en contra de su persona o sus bienes.

Las injurias son las expresiones dirigidas con la intención de causar humillación o de lesionar la dignidad de la persona.

En cuanto los actos de violencia éstos pueden ser físicos o morales. La violencia física es la fuerza material aplicada directamente al cuerpo de la persona.

La violencia moral, se identifica en cierta forma con los amagos, pero ésta consiste en afectar psicológicamente a una persona con la amenaza de que se le va a causar un daño grave.

Así mismo, debemos diferenciar entre provocador y provocado. El provocado será aquél que en respuesta a la agresión, amague, injurie o golpe al provocador. Si el provocado es el trabajador y para repeler la agresión en contra de su persona o bienes utiliza alguno de estos medios, no habrá causal de despido, no será responsable.²⁰

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

²⁰ MUÑOZ RAMON. Roberio. Op.cit. P. 326.

Por compañeros de trabajo se debe entender a todos aquéllos sujetos que dentro de una misma empresa o establecimiento prestan sus labores o servicios sin estar subordinados los unos a los otros. Así de esta forma puede haber diversos tipos de niveles de compañerismo, pero siempre y cuando no exista subordinación por una jerarquía.

La disciplina del lugar de trabajo es el orden y la regularidad con que se desempeñan las labores en la empresa o establecimiento fuente del mismo.

Es indispensable que para que esas faltas de probidad o malos tratos integren una causal de despido se produzca una alteración de ese orden y regularidad.²¹

“IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;”

Consiste en que el trabajador cometa faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo fuera de la

²¹ *Ibidem*, P. 329.

jornada de trabajo, siempre y cuando por la gravedad del acto se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Es claro que con la expresión hacer imposible se intenta remarcar que la realización de la conducta indebida del trabajador es de tal trascendencia que la continuación de la relación de trabajo resulta inconveniente.²²

“V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;”

Nuestra Ley utiliza el término perjuicios en el sentido gramatical de daño, menoscabo o detrimento, y no en el término civil de ganancia lícita dejada de percibir.

Por lo cual, ocasionar daños materiales consiste en que por medio de procedimientos químicos, físicos o mecánicos se perjudique una cosa material o se le imposibilita para poder ser utilizada.

La intención consiste en que el trabajador deliberadamente desee causar un daño material. Este debe ser durante las labores de trabajo.

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P.94.

Los instrumentos que se afectan son bienes muebles o inmuebles los cuales deben estar estrechamente relacionados con el trabajo que se desarrolla.

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

En ésta causal se presenta un hecho consistente en una acción u omisión negligente a cargo del trabajador. Esta negligencia es en sí una imprudencia, una imprevisión, un descuido.

Para que ésta negligencia pueda integrar una causal de despido, es indispensable que el daño producido haya sido previsible por el trabajador, de acuerdo a su capacidad personal y el puesto que desempeña y que pudo haber sido evitado con distinto comportamiento.

Al señalar la Ley que los daños sean graves, abre la posibilidad a daños leves.

Debe existir una relación de causalidad entre la acción u omisión negligente y el daño material grave, ésta se presentará cuando las

acciones u omisiones imprudentes por su sola presentación causen un daño grave.²³

“VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él:”

Cuando los trabajadores ponen en situación de peligro por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del centro de trabajo o de las personas que se encuentran en él, como son compañeros de trabajo y personal administrativo, se produce una de las causales de despido que no tienen discusión. Es claro que no se trata de una causal en la cual necesariamente debe presentarse o producirse el daño, basta con que sólo se produzca el peligro, que exista la posibilidad de realizarse, es decir, es la posibilidad de que se produzca inminentemente un mal.²⁴

“VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo:”

Lo inmoral puede explicarse tomando en cuenta a la moral que es lo contrario. La moral la cual se manifiesta por medio de las buenas costumbres, es un concepto cultural, que tiene determinado peso sobre un conjunto de personas en un determinado lugar y tiempo.

²³ MUÑOZ RAMOS, Roberto. Op. cit. PP. 330-332.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op cit. P. 96.

Siendo por lo tanto un concepto cultural, para determinarlo debe tomarse en cuenta la valorización social existente en una época, comunidad y lugar determinado.

Por lo que puede decirse que los actos inmorales son aquéllos actos que van en contra de las buenas costumbres.

Para Muñoz Ramón son actos en contra de las buenas costumbres: "Concretamente: escribir o pintar en las paredes de los locales de trabajo palabras y dibujos pornográficos, exhibir el trabajador en el área de trabajo sus partes pudendas, ejecutar lubricidades públicamente en el centro de labores, etc."²⁵

En este caso, para juzgar en un momento y lugar determinados sobre lo que es moral o inmoral, se ha dejado la tarea a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que resuelvan si un acto es conforme o contrario a las buenas costumbres, porque se considera que poseen el concepto cultural de moralidad que domina en una comunidad en un momento y lugar determinados.²⁶

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

²⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. P. 334.

²⁶ Idem.

Los secretos de fabricación comprenden todas las formas de fabricación que no se pueden patentar, o que aún no han sido patentadas, y abarca desde los más complicados conocimientos científicos y tecnológicos utilizados en los procedimientos y técnicas industriales de producción hasta las más sencillas prácticas manuales empleadas con ese fin.

Independientemente de los secretos de fabricación, existen asuntos de carácter reservado de tipo comercial o administrativo, los cuales son cuidadosamente conservados por las empresas.

Todas estas clases de secretos son protegidos por la Ley Federal del Trabajo, tal como está prescrito en la fracción XIII del artículo 134.²⁷

Por lo general en toda empresa hay ciertos documentos que sin ser propiamente secretos, contienen información o planes que al darse a la publicidad producirían perjuicios a los patrones, como son los estudios económicos, fiscales, laborales o técnicos. Regularmente esos documentos son manejados por personal de confianza, pero hay ocasiones que en su elaboración intervienen trabajadores sindicalizados y para éstos como para aquéllos será aplicable esta causal de despido.²⁸

²⁷ *Ibidem*. P. 335.

²⁸ GUERRERO, Euquerio. *Op.cit.* P. 282.

“X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;”

El trabajador tiene la obligación de presentarse a sus labores y a no faltar a ellas sin la autorización del patrón.

La no asistencia por uno o dos días puede sancionarse, pero la repetición de la falta de asistencia por más de tres veces en un período de treinta días, produce la rescisión del contrato. Ocasiona una causa de despido.

Para que se integre esta causal, no es necesario que las cuatro faltas o más de asistencia sean consecutivas, sólo que se presenten dentro de un período de treinta días, como se señala en la fracción citada.

El trabajador además, debe faltar sin permiso del patrón y sin causa justificada, para evitar esto, aquél debe rendir la justificación ante el patrón, no debiendo rendirla posteriormente ante los Tribunales del Trabajo después de realizado el despido, pues ya no tiene caso demostrar el motivo de la falta.²⁹

La idea de falta de asistencia es clara cuando el trabajador no concurre a sus labores y es una jornada continua, el problema se presenta en algunos casos como son los siguientes:

²⁹ *Ibidem*. P. 283.

a) Cuando el trabajador se presenta en hora posterior a la de entrada o después de pasada la tolerancia, y como consecuencia el patrón le impide ingresar al centro de trabajo.

El trabajador tiene la obligación de presentarse a laborar dentro de la hora indicada de entrada o de tolerancia y no a la que él considere. Por lo tanto existe falta de asistencia por estas causas.

b) Cuando el trabajador tiene una jornada discontinua, acude a un período de la jornada y no concurre en la otra. En éste supuesto el trabajador debe presentarse a los dos períodos de que consta la jornada. La falta de asistencia a una de ellas debe considerarse como una falta. Esto en virtud de que la Ley no exige que la falta se integre de la jornada completa.

Las distintas clases de faltas, por lo antes señalado, pueden ser por: faltar a una jornada normal; faltar por llegar tarde y habersele impedido entrar; faltar a una parte de la jornada discontinua, es decir, media falta.

Por lo que debe de entenderse por más de tres faltas de asistencia, independientemente del tipo de falta cuando sumadas den como resultado no tres ni tres y media, sino cuatro o más faltas.³⁰

³⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. P. 337.

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

El artículo 134, fracción III, está íntimamente relacionado con el artículo 47, fracción XI, ya que señala: “Son obligaciones de los trabajadores: desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.”

Por lo que puede decirse que la fracción XI es una sanción por el incumplimiento de esta obligación a cargo del trabajador.

Del estudio de estas disposiciones se desprenden los siguientes puntos: en primer lugar, una orden del patrono o de su representante; en segundo lugar, que la orden se refiera al trabajo que deba prestarse; y en tercer lugar, que la desobediencia sea sin causa justificada.³¹

En cuanto al primer punto: la subordinación que es la característica principal del contrato de trabajo, contiene la obligación del trabajador de obedecer las órdenes del patrón, de tal forma que si el primero se niega a cumplir los mandatos del segundo, queda perfectamente integrada la causal de rescisión (despido) que contempla la Ley.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. *Op.cit.* P. 247.

Por lo que se refiere al segundo punto, por la gran importancia que tiene indicar el trabajo, objeto del contrato correspondiente, es necesario no llegar al extremo de querer señalar cuidadosamente las actividades a desarrollar por el trabajador, por lo que Euquerio Guerrero comenta al respecto: “lo más correcto es señalar la características de la clase de trabajo para la que se contrata al obrero y entonces sí se podrá conocer, tanto por el patrón como por el trabajador, cuáles son las órdenes que el primero está capacitado para dictar y el segundo obligado a obedecer.”³²

Finalmente en relación al tercer punto Mario De la Cueva señala: “Es importante poner de relieve esta idea de causa justificada: el término posee una significación objetiva, porque la causa justificada no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador.”³³

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

En esta fracción se autoriza al patrón para despedir al trabajador que se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos

³² GUERRERO, Euquerio. *Op.cit.* P. 286.

³³ DE LA CUEVA, Mario. *Op.cit.* PP. 247-248.

indicados para evitar accidentes o enfermedades. Este precepto está destinado a proteger la salud del trabajador.³⁴

Las medidas de seguridad tienen como finalidad disminuir la peligrosidad en el trabajo y las medidas de higiene reducir la insalubridad del medio ambiente para poder proteger la vida y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en los lugares de trabajo.

La obligación de adoptar las medidas de seguridad e higiene, es una obligación del trabajador vinculada al trabajo contratado.

Con base en lo anterior, la negativa a adoptar las medidas señaladas constituyen una causal de despido por desobediencia a una orden relacionada al trabajo a desarrollar.³⁵

“XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;”

Esta causal actúa en contra de un problema de la sociedad como es el de la ebriedad. En cierta forma trata de impedir un grave riesgo a la

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P. 103.

³⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. P. 347.

empresa, ya que el trabajador que acude al centro de labores en estado de ebriedad pone en peligro tanto a sus compañeros de trabajo como a él mismo.³⁶

Un trabajador o cualquier otra persona se encuentra en estado de ebriedad cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas tiene determinados síntomas como son los siguientes: el aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos, dificultad en el hablar, movimientos tambaleantes y turbación pasajera de las facultades mentales.

Por lo que hace a las drogas enervantes (estupefacientes o psicotrópicos) consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal o animal medicamentosa de efectos estimulantes, calmantes, deprimentes o soporíferos que alteran el sistema nervioso.

A la droga enervante que produce efectos soporíferos (relaja los músculos y entorpece los sentidos) se llama específicamente narcótico.

Por lo que estar bajo la influencia de una droga enervante consiste en estar sometido a los efectos señalados, que tienen como consecuencia la alteración del sistema nervioso, por el consumo de las citadas sustancias.³⁷

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P. 104.

³⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. PP. 347 y 348.

Esta fracción contiene una excepción en lo referente a los narcóticos o drogas enervantes: que exista prescripción médica. En éste caso el trabajador deberá hacer del conocimiento del patrón esta circunstancia y presentar la prescripción médica. Esto en virtud de que en muchas ocasiones se encuentran en tratamiento médico.³⁸

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

La fracción en estudio se refiere al hecho de que se haya dictado sentencia que haya causado ejecutoria, la cual imponga al trabajador una pena de prisión, por lo que le impide el cumplimiento de la relación de trabajo.

Así mismo, el hecho de que el trabajador esté sujeto a prisión preventiva da como resultado la suspensión de las relaciones de trabajo, siempre y cuando se dicte finalmente una sentencia que lo absuelva.³⁹

Por lo antes señalado, puede decirse que la prisión preventiva produce una causal de suspensión de la relación de trabajo; en tanto la pena de prisión ocasiona una causal de despido.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op.cit.* P. 104.

³⁹ GUERRERO, Euquerio. *Op.cit.* PP. 288 y 289.

La pena de prisión en resumen, consiste en la privación de la libertad, en una cárcel o colonia penitenciaria, impuesta por una sentencia judicial condenatoria, como castigo por la comisión de un delito.

La pena de prisión para integrar una causal de despido, debe de haber sido impuesta por una sentencia que haya causado ejecutoria y que le imposibilite al trabajador llevar a cabo el cumplimiento de la relación laboral.⁴⁰

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

En la fracción en estudio se contempla a la analogía como un procedimiento de integración para nuevas causales de despido, no previstas por la Ley.

Para que se presente la analogía se necesita que concurren algunos requisitos como son: a) La causa manifestada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente; b) Ha de ser grave, es decir, ha de contener un incumplimiento grave, de una obligación principal; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo debe de ser de características parecidas a las que produciría una causa de despido señalada en la Ley.⁴¹

⁴⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op.cit. PP. 349 y 350.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. P. 249.

Después del estudio de las distintas causas de despido, podemos decir que éstas tienen por finalidad mantener el orden dentro de los centros de trabajo para el desarrollo de las actividades que se realizan ahí.

Así mismo, mantener un ambiente de respeto entre las distintas personas que se encuentran en la empresa como son: trabajadores, compañeros de éstos; personal directivo, administrativo; patrón y familiares de éste en su caso.

Conservar en las mejores condiciones los establecimientos de labores, evitando en lo posible el que se presenten accidentes dentro de aquéllos por causas imputables a los trabajadores.

Es de hacerse notar que las causales de despido se integran cuando existe un incumplimiento de los deberes, que el trabajador tiene que cumplir durante la jornada de trabajo o fuera de ésta.

En consecuencia, si no cumple con aquéllos, se producirá irremediablemente el despido para dar por terminada la relación laboral, al ser ésta inconveniente, insostenible; pues de seguir habría fricción entre patrón y trabajador, o trabajador con trabajador, así como con el personal de dirección, dependiendo de las conductas realizadas por el trabajador, que dieron motivo a la causal de despido.

1.4. Concepto de Prescripción.

Reglamentada en el Título Décimo de nuestra Ley Federal del Trabajo, se encuentra una de las instituciones más importantes del Derecho, la prescripción; la cual consiste en ser una figura jurídica que sirve para adquirir o perder derechos por el sólo transcurso del tiempo y conforme a los requisitos que indica la Ley. El Derecho del Trabajo sólo regula la segunda forma.⁴²

De la Cueva al proporcionamos un concepto de lo que es la prescripción señala lo siguiente: “Nunca nos ha ocurrido meditar acerca de la posibilidad de encontrar un concepto de prescripción para el derecho del trabajo diferente al propuesto por el derecho civil, ni es nuestra intención hacerlo aquí. Los autores de nuestro Código Civil de 1928 concretaron en el art. 1135 una definición precisa y elegante que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras.”⁴³

“ART. 1135.- 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.”

En la Doctrina se manejan dos formas de la prescripción: la adquisitiva, que también recibe los nombres de usucapión y de prescripción

⁴² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, P. 213.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. P. 603.

positiva, que consiste en la adquisición de bienes; y la extintiva, que recibe los nombres de liberatoria o de prescripción negativa, consistente en la liberación de obligaciones. Así mismo, la Doctrina señala que los elementos que se presentan en ambas son el transcurso del tiempo y que se cumpla bajo las condiciones establecidas en la Ley.⁴⁴

Bermúdez Cisneros citando a Alonso García señala que para que la prescripción opere adecuadamente se requieren determinados requisitos, como son los siguientes: “I. La existencia de un derecho que pueda ejercitarse por quien ostenta la titularidad del mismo; II. No ejercicio de ese derecho por su titular; III. Transcurso del tiempo fijado por la Ley en relación con el derecho de que se trate y cuyo plazo o duración varía según él.”⁴⁵

En el Derecho hay normas que pueden aplicarse a las distintas ramas del Derecho, las cuales tienen por finalidad equilibrar las relaciones humanas, por medio de la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo por su no ejercicio, y ocasionan consecuentemente la liberación de las obligaciones que le fueren recíprocas.

A esta figura jurídica se conoce con el nombre de prescripción negativa o liberatoria como ha quedado señalado anteriormente.

⁴⁴ *Idem.*

⁴⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Op.cit. P.213.

El Derecho del Trabajo tomando estos principios, regula en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 516 y siguientes, la forma en que opera esta prescripción de derechos (acción utiliza la Ley).⁴⁶

La prescripción negativa como ha quedado antes indicado es una forma de extinción de las obligaciones por el sólo paso del tiempo.

En relación a este punto Castorena señala: "Su razón de ser radica en el interés social de que las acciones entre los hombres no permanezcan eternamente vivas, ya que la actividad y la libertad del hombre carecerían de la seguridad necesaria para desenvolverse."⁴⁷

Idea parecida nos brinda Bermúdez Cisneros al opinar: "Podría parecer muy lógico dentro del derecho que una acción no prescribiera, pero este planteamiento de apariencia lógica en realidad no es deseable, sino por el contrario, todo derecho de acción, por garantía y seguridad jurídica, debe ser prescriptible, entendiéndolo a la prescripción como una forma de determinar la vigencia de una acción de reclamar en juicio."⁴⁸

Por lo que todo ordenamiento jurídico que regula el derecho de acción, independientemente de la materia de que se trate, señalan también los términos de prescripción para tales acciones.⁴⁹

⁴⁶ GUERRERO, Euquerio. Op.cit. P. 297.

⁴⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Edición Sexta, s/e, México. 1984. P. 112.

⁴⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Edición Segunda. Trillas, México. 1989. PP. 95 y 96.

⁴⁹ Idem.

Según hemos observado, la prescripción es una figura jurídica por medio de la cual se pierden derechos o extinguen obligaciones, que recibe el nombre de extintiva, así como liberatoria o prescripción negativa.

Dentro de nuestro régimen normativo laboral sólo se reconoce esta clase, ya que la prescripción adquisitiva no es regulada por disposición alguna de la Ley Federal del Trabajo.

Ha de decirse al respecto, que la Doctrina habla indistintamente tanto de la extinción de obligaciones como de la pérdida de derechos.

Consideramos adecuado hacer una distinción de estas ideas, al citar la primera diremos que ésta opera en favor del patrón, ya que se libera de las obligaciones que tiene que cumplirle al trabajador, y en lo referente a la segunda señalaremos que el trabajador pierde los derechos que tiene sobre el patrón. De lo anterior notamos que tienen la misma finalidad, es decir, extinguir derechos y obligaciones.

Así mismo, podemos decir que mientras la Doctrina habla de la pérdida de derechos por prescripción, la Ley emplea el término de prescripción de la acción, el cual es confuso pues es un concepto de uso procesalista y no sustantivo.

En virtud de lo anterior, creemos que lo conveniente sería utilizar el término de prescripción de derechos y no de acciones como está señalado en la Ley.

CAPITULO SEGUNDO

2. Antecedentes Históricos en México.

2.1. El Artículo 123 Constitucional.

2.2. El Proyecto de Portes Gil.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO SEGUNDO

2. Antecedentes Históricos en México.

2.1. El Artículo 123 Constitucional.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen relativo al proyecto del artículo 5o. de la Constitución, al cual se dio lectura en la sesión celebrada el día 26 de diciembre de 1916.

El documento en estudio señalaba que: la idea principal que informaba el artículo 5o. de la Constitución de 1857, era la misma que aparecía en el artículo 5o. de la Primera Jefatura.

El artículo en proyecto contenía dos novedades: la primera tendiente a prohibir el convenio en que el hombre renunciaba temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. La segunda consistía en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo, la cual estaba destinada a proteger a la clase trabajadora contra su poca preparación o contra el abuso de algunas empresas.

La Comisión aprobó, por tanto, el artículo 5o. del Proyecto de Constitución, con pequeñas enmiendas y algunas adiciones.

El artículo 5o. señalaba en materia de trabajo lo siguiente:

“ Artículo 5o. (...)

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un periodo que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera derecho político o civil.

La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.⁵⁰

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del artículo antes citado, tuvo lugar uno de los debates más trascendentes. Intervinieron entre otros los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez, defendiendo la postura de que se estableciera en la Constitución los fundamentos del derecho de los trabajadores.⁵¹

El 28 de diciembre de 1916, haciendo uso de la palabra Manjarrez, expresó que siendo ya el tercer día de discusión del artículo 5o.,

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. s/c. México. 1943. PP. 75 - 80.

⁵¹ RABASA, Emilio O. y Gloria Caballero. Mexicano. Esta Es Tu Constitución. Edición Cuarta. LI Legislatura. Cámara de Diputados. México. 1982. P. 238.

se había observado que tanto los oradores en favor como de contra, estaban firmes en que el Congreso hiciera una labor lo mejor posible en pro de la clase trabajadora.

Cada uno de los oradores, al subir a la tribuna, en su mayoría, hacían nuevas proposiciones en beneficio de los trabajadores. Esto demostraba claramente que el problema del trabajo era algo muy complicado, en lo que no se tenían antecedentes, y por lo cual merecía toda su atención.

En virtud de lo antes señalado propuso a la Asamblea, por conducto de su Presidencia, que se concediera un capítulo para los asuntos del trabajo, cuyo título podría ser “ Del Trabajo ”, o cualquiera otro.

Así mismo, propuso se nombrara una Comisión compuesta de cinco personas o miembros con el encargo de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relacionado a ese ramo, con la finalidad de crear el capítulo citado.⁵²

Pastor Rouaix señala que en la última sesión la Asamblea resolvió que fuera retirado el dictamen de la Comisión para que volviera a presentarse en la forma de un estudio, que abarcara tanto los temas que se habían tratado como los demás que debiera contener el artículo quinto, como

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto. Op.cit. P. 267.

nuevo capítulo de la Constitución. A pesar de esto se levantó la Sesión sin que la Presidencia dictara un acuerdo expreso en el sentido de nombrar la Comisión Especial, así como de designar a los miembros que debían integrarla.

Sin embargo, al levantarse la sesión, tácitamente habían quedado designados los comisionados que fueron el ingeniero Rouaix Pastor, el licenciado José N. Macías, y los diputados que habían expuesto sus ideas sobre las ampliaciones, y demás representantes populares que quisieran colaborar.

Terminado el capítulo de bases para la legislación laboral, la redacción del artículo 5o. que había dado origen a prolongados debates en tres sesiones del Congreso quedó reducido únicamente a establecer los principios de las garantías individuales de los ciudadanos, sin combinarse en éste las atribuciones y derechos del grupo de trabajadores.⁵³

En aquellas reuniones extra cámara, señala Palavicini, se integró el Proyecto del capítulo denominado del “Trabajo y Previsión Social” que posteriormente sería el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Los diputados encargados de su elaboración presentaron al Congreso Constituyente un Proyecto de reformas al artículo 5o. de la Carta

⁵³ ROUAIX, Pastor. *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*. Ediciones del Sector Eléctrico. México. 1978. P. 307.

Magna de 1857 y unas bases constitucionales para regir la legislación laboral de tipo económico en la República.

Dentro de la exposición de motivos manifestaron entre otras cosas, su inquietud de establecer en la legislación los problemas relacionados al contrato de trabajo, pues una de las aspiraciones de la Revolución fue dar una satisfacción a las necesidades de las clases trabajadoras, señalando por lo tanto, con precisión los derechos que debían tener en su relación contractual contra la parte dueña del capital, tratando de equilibrar los intereses de ambas partes, por la injusta distribución que existía entonces de los beneficios percibidos de la producción.

No era incuestionable por tanto, el derecho del Estado a intervenir como regulador en la prestación del trabajo del hombre, cuando era objeto de contrato, y por esto, debía fijar la duración de la jornada de trabajo, para que no se viera en la necesidad de aceptar una jornada mayor a la debida, ni un salario que no satisficiera sus necesidades y la de su familia.

Señalaban que en los últimos tiempos se había transformado el contrato de trabajo, en relación con el progreso de las instituciones que tenían la finalidad de desaparecer las desigualdades entre la especie humana.

Reconocer el derecho de igualdad entre el trabajador y el patrón, era una necesidad de la justicia, en consecuencia se imponía el

aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo, de salubridad de locales, descanso semanal, salario justo y garantías para evitar los riesgos de trabajo, así como promover la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social.

Expresaban que los códigos poco decían de la prestación de servicios, que no atendían a la notoria inferioridad del trabajador en relación con el patrón, por lo cual era preciso legislar sobre la materia laboral y cuidar que la Ley fuera cumplida; que los conflictos fueran resueltos por organismos adecuados, la conciliación y el arbitraje era la mejor opción.

Mencionaban que el poder de asociarse era reconocido como un derecho natural del hombre, y por tanto más necesario entre los individuos que prestaban su trabajo a otro por un salario a fin de igualar las condiciones de trabajo y lograr una percepción más equitativa. Uno de los medios efectivos para lograr el mejoramiento deseado por los trabajadores cuando los patronos no aceptaban sus demandas, era el de suspender el trabajo colectivamente.⁵⁴

En cuanto al artículo 123, que regulaba la materia laboral señalaba específicamente en su fracción XXII, el despido de la siguiente forma:

“TITULO VI”

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op.cit. PP. 272 - 276.

“DEL TRABAJO”

“ Artículo... El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:”

“XXII. 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, estará obligado, a elección del trabajador, 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 de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él;”⁵⁵

En el dictamen sobre el capítulo de trabajo, es decir, del artículo 123 manifestaron lo siguiente:

Que habiendo examinado y discutido el Proyecto en la Comisión, les parecía que contenía las ideas principales tratadas en los debates, y hacían solamente las modificaciones y adiciones siguientes:

⁵⁵ *Ibidem*. PP. 279 y 283.

Proponían que la sección en estudio llevara por título “Del trabajo y de la previsión social”, pues una y otra eran tratadas en las disposiciones que contenían.

El primer artículo, a su opinión debía imponer al Congreso y a las Legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a éstas la libertad para adoptar algunas bases más, pero sin que fueran contrarias a las establecidas.

En la fracción XXII debían sustituirse, a su juicio, las palabras “descendientes y ascendientes” por las de “hijos y padres”, debía ampliarse la responsabilidad que establecía la última parte de la fracción en estudio a los malos tratamientos que recibían los trabajadores de parte de los familiares del patrón.⁵⁶

Después de las modificaciones hechas a la fracción XXII, el artículo 123 quedó de la siguiente forma:

“TITULO VI”

“Del trabajo y de la previsión social”

“Art. 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades

⁵⁶ *Ibidem*. PP. 288 y 291.

de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.”

“XXII. El patrono que despid 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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;”⁵⁷

Como hemos podido observar, el fundamento legal del despido se encuentra en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. El cual tiene su origen en la discusión llevada a cabo sobre la elaboración del artículo 5o. de nuestra Carta Magna.

De lo anterior se desprende que se haya propuesto un capítulo especial para tratar todo lo relacionado a la materia laboral, el cual tendría como finalidad señalar los derechos del trabajador frente al patrón, y de esta

⁵⁷ Ibidem. PP. 293 y 298.

manera estuviera protegido en sus relaciones laborales por nuestra Constitución.

Así mismo, podemos decir, que fue notoria la intención del Legislador de 1917 por proteger a la clase trabajadora, ya que establece que si el despido es sin causa justificada, el patrón deberá cumplir con el contrato o en su caso indemnizar al trabajador, dejando en éste último la elección de alguna de las dos opciones que prevé el precepto constitucional. Por lo tanto, a contrario sensu, para producirse el despido debe presentarse forzosamente una causa justificada como se desprende de lo establecido en la citada fracción.

De lo antes expresado diremos que la fracción XXII es el fundamento Constitucional del cual se originan las causales de despido contempladas en las leyes reglamentarias del artículo 123. Como veremos adelante son las Leyes Federales del Trabajo de los años de 1931 y 1970 respectivamente, pasando por el Proyecto de Código Federal de Trabajo de 1929. Las cuales dentro de su articulado, han regulado al despido, pero utilizando el término de rescisión, el cual no es empleado por nuestra Ley fundamental, por lo que en este sentido son contrarias a ésta, y en especial de la fracción antes citada.

2.2. El Proyecto de Portes Gil.

Su origen se encuentra en la modificación que se hizo a la fracción X del artículo 73 Constitucional, de fecha 31 de agosto de 1929, en la cual se concedía al congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo. Por lo cual en ese mismo año se formuló un Proyecto de Código Federal de Trabajo, encargando dicha tarea a una Comisión que fue integrada por los licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, el cual fue conocido como Proyecto Portes Gil, nombre adoptado del entonces Presidente de la República.

Dentro de este Código se contemplaba a los sujetos que estarían sometidos a sus disposiciones, que serían todos los trabajadores y los patronos, incluyendo al Estado (la Nación, los Estados y los Municipios), cuando tuviera la calidad de patrono. Se consideraba que el Estado tenía esa característica cuando estaban bajo su control empresas o servicios que podían ser desempeñados por particulares.

Lo anterior se apoyaba en la idea de que si bien no era posible ampliar los beneficios señalados en el artículo 123, a todos los trabajadores y empleados del Estado, porque podría traer como consecuencia la paralización de los servicios públicos, había ocasiones en que la actividad no perjudicaba las labores del Estado, y era notorio que esos servidores estaban en condiciones similares a la de los trabajadores de empresas privadas.

Este proyecto señalaba que existían cuatro contratos de trabajo, el individual, el de equipo, el colectivo, y el contrato ley.

El contrato de equipo era el celebrado por un sindicato de trabajadores por el cual se obligaba dicho sindicato a prestar, por conducto de sus integrantes, determinado trabajo.

Se consideró al contrato colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecerían las condiciones bajo las cuales se convendrían los contratos individuales de trabajo.

Por lo que hacía al contrato ley era el mismo que se encontraba regulado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El proyecto regulaba también el trabajo del campo, incluyendo entre los contratos de trabajo, el de aparcería, reglamentando cuidadosamente las relaciones entre estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

Contenía además regulados a los contratos especiales, los cuales eran: el minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices.

El presente proyecto reconoció a la asociación profesional, el que tenía la finalidad de representar el interés profesional o de clase.

Se contemplaron dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria, conociéndose éste último como de empresa, exigiéndose para ser considerados legalmente constituidos, el que estuvieran integrados con la mayoría de trabajadores de la profesión en el Municipio en que se formara el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere de tipo industrial.

Contempló a la huelga, y señalaba que declarada ésta, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver el conflicto en cuanto al fondo, tomando en cuenta la voluntad de las partes, patrono o trabajadores, de no acudir al arbitraje, por lo que la Junta debía proceder conforme a lo establecido en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, es decir, dar por terminados los contratos de trabajo.⁵⁸

Dentro de este Proyecto de Código Federal de Trabajo del año de 1929, se estableció en el artículo 75, lo relacionado a la rescisión de los contratos de trabajo.

Señalaba el Capítulo VII: “De la rescisión de los contratos de trabajo.”

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1938. PP. 142 - 145.

“Artículo 75. Los contratos de trabajo se rescinden en los casos y por las causas establecidas en los artículos 141 y 150 de este Código.”⁵⁹

Respecto de éste Proyecto de Código Federal de Trabajo, podemos decir que fue el primer intento para legislar y reglamentar a nivel federal al Derecho del Trabajo.

Su fundamento legal como se ha notado se encuentra en la reforma hecha a la fracción X del artículo 73 Constitucional, y tenía por finalidad regular la materia laboral consagrada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Dentro de este Proyecto se contemplaba al despido en su artículo 75, por lo que se apegaba a lo establecido en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, pero hemos de hacer notar que utilizaba el término de rescisión, concepto que no es empleado por el precepto anteriormente citado, siendo de esta forma contrario a lo establecido por el Legislador de 1917, el cual utilizó el término de despido para cuando se dieran por disueltos los contratos de trabajo.

En lo relativo a las causales de despido que contenía este Proyecto de Código, señalaremos que regulaba en su artículo 75 al despido, el cual remitía a los artículos 141 y 150 que prescribían dichas causales,

⁵⁹ CAMARA DE DIPUTADOS, XXXIII Legislatura. DIARIO DE LOS DEBATES. T.V., número 22. México. 28 de octubre de 1929. P. 9.

pero, revisando dentro del Diario de los Debates del año de 1929, se observó que el citado Proyecto se discutió en el seno de la Cámara de Diputados en fecha de 4 de octubre al 5 de diciembre del mismo año, tiempo en el cual se analizaron únicamente los artículos que abarcaban del 1o. al 127, por lo cual no es posible señalar las causales de despido descritas en el multicitado Proyecto de Código Federal de Trabajo.

Sin embargo, sí podemos mencionar que fue el primer intento por regular al despido en un ordenamiento legal de observancia para toda la República.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1931, el Congreso de la Unión promulgó la Ley del Trabajo del mismo año. Pero, anterior a su elaboración se hicieron intentos de reglamentación del artículo 123 Constitucional, entre ellos el de mayor importancia fue el proyecto formulado durante la época en que fuera Secretario de Gobernación el licenciado Emilio Portes Gil, del cual tomó su nombre. Este proyecto fue el resultado de una discusión realizada en el seno de una Convención de Obreros y Patrones en la que se trataron los problemas de trabajo.

El anterior proyecto se consideró continuamente, por la Comisión Legislativa de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo,

encargada de redactar el Ante-proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.⁶⁰

Dentro de la Ley antes citada se regulaba en los artículos 121 y 123 las causas por las cuales podían el patrono y el trabajador, rescindir el contrato de trabajo. Los artículos no contenían una numeración limitativa, sino enunciativa, señalando los motivos que consideró más importantes el legislador, dejando la posibilidad a otras causas, como se apreciaba en las fracciones finales de los citados preceptos.

La rescisión se presentaba cuando el patrono o el trabajador, consideraban que existía alguna de las causas señaladas en los artículos 121 y 123 de la Ley Federal del Trabajo, dando fin por consecuencia a la relación laboral. Era a través de un acto unilateral como operaba la rescisión. La legislación no exigía, ni la previa demanda de disolución, ni la decisión del caso por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁶¹

El artículo 123, fracción XXII, de la Constitución, señala que el patrón al despedir a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, a elección del obrero, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el monto de tres meses de salario.

⁶⁰ CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. 1942. PP. 124 y 125.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. PP. 700 - 703.

De esto se desprende que el artículo 121 de la Ley laboral de 1931, estableciera cuáles eran las causas justificadas de despido, aclarando en el artículo 122 que si el patrón no acreditaba la causa de despido, además de ser condenado a las prestaciones exigidas por el trabajador, consagradas en la citada fracción XXII del artículo 123 Constitucional, tendría que cubrir los sueldos vencidos desde el reclamo hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolviera al respecto.

Para que se diera la terminación del contrato por incumplimiento era necesario que éste fuera grave y de consecuencias positivamente serias, de tal manera que no existiera otra forma de solucionar el conflicto entre las partes (patrón y trabajador). Por lo cual la Ley prescribía en sus numerales 121 y 123, las causas de disolución del contrato por incumplimiento.⁶²

Las causas de despido que establecía el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial de fecha 28 de agosto del mismo año, eran las siguientes:

“De la rescisión de los contratos de trabajo.”

“ARTICULO 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

⁶² CASTORENA, J. Jesús. Op.cit. PP. 219 - 222.

I.- Por engañarlo el trabajador, o en su caso el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación;

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los

edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII.- Por cometer el trabajador, actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

VIII.- Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

IX.- Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;

X.- Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Por desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Por negarse el trabajador, de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

XIV.- Por falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada;

XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.⁶³

La Ley en estudio como hemos visto, fue la primera que reguló al Derecho del Trabajo a nivel Federal, es decir, aplicable para todos los Estados que conforman la Nación.

⁶³ PALAZUELOS L., Pedro. Diario Oficial. T.LXVIII. número 51. México. 28 de agosto de 1931. PP. 29 y 30.

Mencionaremos así mismo, que el antecedente inmediato de ésta es el Proyecto de Código Federal de Trabajo, del cual puede decirse adoptó el término de rescisión para dar por disueltos los contratos de trabajo.

Como hemos observado, éste cuerpo normativo reglamentó ampliamente al despido dentro de su artículo 121, el cual prescribía que el patrón podría dar por rescindidos los contratos de trabajo cuando existiera alguno de los supuestos establecidos en el citado precepto. Se aprecia de lo antes indicado que a los supuestos señalados no se les dio el calificativo de causales de despido o causas de rescisión, en cambio sólo se hizo una enumeración de distintas situaciones que pudieran presentarse y como consecuencia de éstas se afectara el debido cumplimiento del contrato.

Por lo que podemos decir lo siguiente: En la Ley de 1931, el Legislador trató de prever los casos más comunes de rescisión que pudieran llegarse a presentar en esa época y los cuales tendrían como resultado la disolución de los contratos de trabajo, por no ser posible continuar con ellos al ser el trabajador el responsable, utilizando como medio para darlos por concluidos al despido.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual está en vigor actualmente, se expresó lo siguiente:

Decía que en la historia del Derecho del Trabajo en México podían señalarse tres etapas: la primera se presentó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, que tenían la finalidad de que los trabajadores tuvieran la capacidad de compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura.

El segundo momento fue la consecuencia y continuación del artículo 123 Constitucional, que se inició con la reglamentación en los Estados y terminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El tercer momento estaba conformado por los largos treinta y siete años que acababa de cumplir la Ley Laboral del treinta y uno. La cual había cumplido brillante y eficazmente con la labor que le fue destinada.

Sin embargo, manifestaban que la realidad social y económica era muy distinta en ese momento de la que se tomó en cuenta para la Ley de 1931; en ese año apenas se proyectaba el inicio de una era de crecimiento y progreso, en tanto, al momento de presentarse el Proyecto de la Ley nueva, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, habían fijado una problemática nueva que exigía una legislación que, al igual de la anterior, formara un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Se expuso en la Estructura General del Proyecto, que el Derecho del Trabajo formaba una unidad indivisible, en razón de que todos sus principios e instituciones estaban encaminados a una misma finalidad, que era la regulación equilibrada y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Con base en lo expuesto, se procedió a la formación de una sola Ley, que comprendiera todas las partes que integraban el Derecho del Trabajo, de igual forma que su antecesora.

El presente Proyecto se dividió en ocho partes que estaban ordenados de la siguiente forma:

La primera contenía los principios e ideas generales. La segunda trataba de las relaciones individuales de trabajo. La tercera parte se ocupaba de las relaciones colectivas de trabajo. La cuarta, de los riesgos de trabajo. La quinta parte estaba dedicada a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta se refería a las autoridades del trabajo. La séptima parte hablaba del derecho procesal del trabajo. Por último, la parte octava se refería a los principios que determinaban los casos de responsabilidad de las autoridades, trabajadores y patronos, y las sanciones que se aplicarían.⁶⁴

⁶⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Tercera. Sista. México. 1992. PP. 639 - 642.

La segunda parte contenía como se observa, las normas que reglamentaban la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, por lo dentro del cuerpo normativo de la Ley Federal del Trabajo de 1970, publicada en el Diario Oficial el 1o. de abril del mismo año, se reguló en su artículo 47 las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el cual determinaba:

“Rescisión de las Relaciones de Trabajo.”

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.⁶⁵

La presente Ley como se sabe es la que está en vigor, y regula actualmente las relaciones laborales entre patrón y trabajador.

Hemos apreciado que la Ley de 1970 tiene diferencias en relación con su antecesora de 1931 y con el Proyecto de Código de 1929, en lo referente a la materia de despido.

Las cuales en principio son: el ordenamiento del setenta utiliza el término “rescisión de las relaciones de trabajo”, en tanto las anteriores empleaban “rescisión de los contratos de trabajo”. Como vemos, cambió el concepto de “contrato” por el de “relación”.

De lo antes expuesto se desprende que además de conocer los contratos de trabajo, reconoce a cualquier relación de trabajo existente entre patrón y trabajador.

⁶⁵ URDANIVIA, Mariano D. Diario Oficial. T.CCXCIX, número 26, México, 1o. de abril de 1970. PP.5 y 6.

Otra de las diferencias consiste solamente en el uso de algunos términos empleados en los casos de rescisión (despido) de la Ley Laboral de 1931 con la actual, como son: el de personal directivo o administrativo el cual se utiliza en el presente; en cambio antes era jefes de la oficina, del taller o la negociación. Respecto de éstos últimos conceptos, ya no se usan, ahora se habla de empresa o establecimiento.

Así mismo, se nota que la Ley del Trabajo en vigor les da el calificativo de “causas de rescisión” a los supuestos que sirven para dar por disuelto el vínculo de trabajo, en cambio la anterior no les daba ninguno. Además, aclara que al darse o presentarse éstas serán sin responsabilidad para el patrón.

Por último diremos que al publicarse la Ley en estudio, se agregó un párrafo final, el cual consistía en obligar al patrón de dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión (despido), cosa que no hacía su antecesora.

Además, que posteriormente en el año de 1980, se adicionaron dos párrafos al artículo citado como veremos más adelante.

CAPITULO TERCERO

3. Formalidades del Despido.

3.1. La Investigación Previa al Despido.

3.2. Los Requisitos del Aviso de Despido.

3.3. El Aviso de Despido por Conducto de la Junta.

3.4. Nulidad del Acto de Despido por Falta de Formalidad.

CAPITULO TERCERO

3. Formalidades del Despido.

3.1. La Investigación Previa al Despido.

Cuando el patrón se ve en necesidad de realizar una investigación para acreditar alguna causa de despido, es notorio que la prescripción se inicia a partir del instante en que, terminada aquella investigación, queda acreditada la existencia de la causal de despido, pero en el supuesto de que dicha causa sea tan clara que no necesite investigación, el término de prescripción principia a partir del momento de haberse integrado la causal de despido.⁶⁶

Briceño Ruiz manifiesta: "El artículo 517 - I limita el término en el cual el patrón puede rescindir la relación laboral, a un mes, contado desde el día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible."⁶⁷

El mismo autor en relación con lo antes citado indica que el patrón puede asegurar que el conocimiento de la causa es el resultado de la

⁶⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Op.cit. P. 181.

⁶⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985. P. 217.

terminación de las investigaciones. De esto se desprende que el período del conocimiento de la causa llegue a ser posiblemente muy largo.

Señalando algunos ejemplos cita el abuso de confianza y al fraude, en los cuales el patrón al realizar la investigación puede notar que están involucrados testigos o documentos de largo estudio. Por tanto, si el patrón no tuvo posibilidad de conocer al instante la existencia de la causa, tendrá que probar la realización de una investigación o en dado caso que los elementos de conocimiento le fueron proporcionados incompletos.⁶⁸

Se realiza cuando se asienta ésta obligación en los convenios colectivos de trabajo y, en ocasiones, porque las características del acto supuestamente cometido por el trabajador así lo requiere, se efectúan investigaciones con el fin de deslindar responsabilidades resultantes.

Se aprecia que sólo hasta que termine la investigación se habrá producido la condición prevista en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que: “la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta...”⁶⁹

Sobre lo comentado De Buen señala: “la investigación deberá iniciarse de inmediato, sin que transcurra un mes desde que se tuvo

⁶⁸ Ibidem. P. 218.

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P. 108.

conocimiento de los hechos que pudieran determinar, en principio, el despido. De otra manera, se habrá producido la prescripción de la acción de despido.⁷⁰

Como se ha observado, la investigación sirve al patrón como un medio para comprobar alguna de las causas de despido descritas en el artículo 47 de la Ley laboral, cuando el trabajador ha realizado algún hecho que sea motivo de dar por disuelta la relación de trabajo. Lo anterior se presenta cuando la conducta desplegada por el trabajador no fue conocida por el patrón al momento de desarrollarse aquélla. Es por ello, que éste último se verá en la necesidad de hacer las investigaciones indispensables para acreditar la causa de despido en específico que se le imputa al trabajador y así, dar por concluido el vínculo de trabajo.

Hemos notado al mismo tiempo que dicha investigación se relaciona estrechamente con la prescripción, la cual empezará a correr a partir de que se concluyan las mencionadas investigaciones.

Lo expresado hasta el momento ha sido considerado así por los integrantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como se aprecia de la Tesis Jurisprudencial dictada por la anteriormente Cuarta Sala al señalar:

⁷⁰ Idem.

**“DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL.
PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA
EFECTUARLO.”**

“Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; ...”

Amparo directo 682/79. Gustavo Hinojosa Reynosa. 20 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Por todo lo expresado, podemos decir que la investigación previa al despido sirve al patrón para acreditar alguna causa de despido y así, con mayor seguridad poder dar por concluida la relación laboral que lo liga con el trabajador, evitando en lo posible con ésta, la existencia de alguna responsabilidad en contra de él.

Respecto de la prescripción, ésta empezará a correr a partir del momento de ser acreditada la causa de despido. Con lo cual se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo,

que señala que aquélla se inicia a partir del día siguiente en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta.

En relación a lo expresado anteriormente, podemos citar la Tesis Jursipudencial sustentada por los integrantes de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice lo siguiente:

“DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO.”

“Si el patrón debe practicar una 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 para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.”

Amparo directo 1721/73. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 8 de agosto de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Como observamos de lo tratado, tanto la Doctrina como la Sala del Máximo Tribunal de Justicia, han considerado que cuando deba

realizarse una investigación para acreditar una causa de despido, la prescripción empieza a correr a partir del momento de concluirse aquélla.

En cuanto a la investigación, diremos que se realizará cuando así esté estipulado en los contratos colectivos de trabajo, o en su caso, cuando el hecho constitutivo de la causa o causas de separación no hayan sido del conocimiento directo del patrón.

3.2. Los Requisitos del Aviso de Despido.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala actualmente en su antepenúltimo párrafo lo siguiente: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.”

El propósito de ésta disposición es doble: por un lado, la existencia de un testimonio real del despido; y por otra, que el trabajador sepa de la causa o causas que podrá exponer el patrón para justificarlo, lo cual además le pennitirá preparar su defensa. Es notorio que el patrón puede despedir al trabajador y no entregarle documento probatorio alguno, de presentarse así los hechos, no podrá alegar a su favor ninguna causa justificada de rescisión, lo que tendrá por resultado que una vez acreditado el hecho del despido deberá resolverse en el sentido de reinstalar o hacer el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador.⁷¹

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. P. 253.

Dicho aviso debe enunciar la causa por la cual el patrón despide al trabajador, aparte de que debe señalar la fecha del despido. Informarle al trabajador la razón del patrón para despedir al trabajador es algo que debe apoyarse no sólo en un escrito poco claro donde se exprese que se le separa del trabajo por una causa prescrita en el artículo 47 de la Ley, sino que se le diga en qué consiste ese motivo. Esto en razón de que el trabajador debe ofrecer sus pruebas en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y para que prepare éstas con el tiempo suficiente, es indispensable se le indique la causa verdadera por la que se le despide.⁷²

Un problema respecto del aviso de despido se deriva de lo que debe contener dicho aviso. La Ley señala que debe de indicar la fecha y causa o causas de la rescisión. Por lo que en esta materia se ha interrogado continuamente si es preciso que el aviso describa la conducta o si es suficiente exponer la disposición legal que lo funda preferentemente, aunque no obligatoriamente alguna o varias de las fracciones del artículo 47.

Néstor De Buen señala que la Corte se ha inclinado por el primer supuesto al decir: "La Corte, con toda razón, ha establecido jurisprudencia firme en el sentido de que es indispensable la especificación de los hechos que se imputan al trabajador para que no puedan modificarse las causas, lo que dejaría al trabajador en estado de indefensión."⁷³

⁷² RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op.cit. P. 170.

⁷³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P. 120.

Sobre este tema podemos decir que la finalidad de dar un aviso por escrito de la causa o causas y de la fecha de despido al trabajador, es el de informarle a éste el porqué se da por concluida la relación de trabajo. Lo que servirá como un medio de prueba para el patrón en caso de ser demandado por un despido injustificado, al dar cumplimiento a lo ordenado en el numeral 47 y evitando la aplicación del último párrafo del citado precepto.

Asimismo, el mencionado aviso le servirá al trabajador para saber que causa o causas se le imputan y, así poder preparar sus pruebas y defensas contra el patrón, como para asegurarse que las mismas no sean cambiadas al momento de ser contestada la demanda por el patrón, alegando unas distintas a las señaladas en el multicitado aviso.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su anteriormente Cuarta Sala ha dictado Tesis Jurisprudencial en el sentido de lo expresado en el presente estudio al manifestar lo siguiente:

“ RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA.”

“El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; enseguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón

deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, ... Dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; ...”

Contradicción de tesis 60/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el del Décimo Circuito. 11 de enero de 1993. 5 votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Como hemos visto de lo brevemente tratado, diremos que la Ley trata de proteger lo más posible al trabajador contra un despido injustificado al obligar al patrón a señalar las causas de rescisión por escrito.

Estableciendo para este caso la forma de comunicarle al primero los motivos del despido, esto para no dejarlo en estado de indefensión, es decir, sin defensa alguna en contra de las causas de disolución que haga valer el segundo en el juicio laboral.

Respecto de lo anterior, citaremos la Tesis sustentada por los integrantes de la anteriormente Cuarta Sala del Máximo Tribunal de Justicia de la Nación, la cual manifiesta:

“RESCISION DE LA RELACION LABORAL, EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA, QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA.”

“El aviso por escrito de la fecha y causa de la rescisión, exigido al patrón por el artículo 47, párrafo último, de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto que el trabajador conozca la causa del despido, para evitar que quede en estado de indefensión dentro del juicio respectivo; ...”

Amparo directo 3379/73. Luis Felipe del Castillo Carrillo. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

De la Tesis citada notamos la importancia que tiene el aviso de despido para el trabajador, pues por medio de aquél, se le informará la causa o causas de despido y con base en ello podrá defenderse contra la separación.

Aunque la Tesis señalada es anterior a las reformas hechas a la Ley en el año de 1980, en el sentido de agregar que la falta de aviso traerá como resultado considerar injustificado el despido, nos es útil para afirmar que el multicitado aviso sirve al trabajador para no quedar en estado de indefensión al desconocer los motivos de la separación.

3.3. El Aviso de Despido por Conducto de la Junta.

El penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral prescribe: "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."

Como consecuencia de éste precepto que entró en vigor el 1o. de mayo de 1980, simultáneamente a las reformas procesales en las que se estableció la vía adecuada, es decir, el procedimiento paraprocesal o voluntario, los patrones siguieron la costumbre de informar los despidos por conducto de la Junta.⁷⁴

De Buen comentando este procedimiento como medio de aviso señala: "La más popular, quizá no la más atractiva, de las diligencias

⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P. 121.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

paraprocesales consiste hoy en la comunicación al trabajador, a petición del patrón, del aviso escrito que indique la causa o causas del despido, en los términos del artículo 47.” Y agrega: “La ley, optimista, dice que las juntas, dentro del término de cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberán proceder a la notificación.”⁷⁵

En el artículo 991, Capítulo III, Título Quince, de la Ley Federal del Trabajo, indica que en los supuestos de rescisión previstas en el párrafo final del artículo 47 fracción XV, que el patrón tiene la facultad de presentarse a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a pedir se notifique, por medio del actuario de la Junta, el aviso que la norma citada menciona. El C. Actuario de la Junta deberá elaborar acta circunstanciada de la diligencia. Es necesario señalar, que para que se pueda tramitar en la vía de jurisdicción voluntaria como está previsto en la Ley, es indispensable acompañar a la promoción inicial el aviso que el trabajador se negó a recibir; a pesar de no indicarlo la Ley, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han tomado el acompañamiento del aviso, como un requisito de procedibilidad.⁷⁶

El aviso debe comunicarse al trabajador, y en caso de que éste se niegue a aceptarlo, debe dársele por medio de la Junta de Conciliación y

⁷⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición Tercera. Porrúa. México. 1994. P. 619.

⁷⁶ RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1986. P. 49.

Arbitraje respectiva, facilitándole, para efectos de la notificación, el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón.

Sobre este aspecto del aviso es oportuno hacer el siguiente comentario. Junta respectiva debe comprenderse como Junta competente; y el aviso deberá dársele a la Junta para que lo haga llegar al trabajador, no en el único caso que la Ley considera, es decir, ante la negativa del trabajador para aceptarlo, sino en todos los supuestos que por cualquier hecho no le pueda ser comunicado personalmente al trabajador.

El artículo 47 de la Ley indica que si el trabajador se niega a recibir el aviso, éste se le dará a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio del trabajador que tenga registrado el patrón, como se señaló anteriormente.

Por tanto, si el patrón cumple con ésta obligación, queda libre de la necesidad de proseguir el asunto para asegurarse de que la Junta ha notificado al trabajador; esto es, si la Junta no hace la notificación, esta omisión no tiene ninguna consecuencia para el patrón, por lo que no puede pensarse que por esta falta el despido fue injustificado.⁷⁷

⁷⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op.cit. PP. 170; 184 y 185.

Respecto de este tema diremos que el aviso de despido por conducto de la Junta se realiza cuando el trabajador se niega a recibir dicho aviso, en el cual deben constar la fecha y causa o causas de rescisión que invoca el patrón y fueron en las que incurrió el primero.

Como se observa, el patrón debe realizar esta diligencia dentro del plazo de cinco días siguientes a la fecha de la disolución de la relación laboral, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47.

Esta diligencia aparte de estar prescrita en el precepto citado de la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 991 contempla el procedimiento paraprocesal o voluntario, que indica la forma de llevarse a cabo la notificación del aviso de despido. Es decir, a través del mencionado procedimiento se dará cumplimiento a lo señalado en el penúltimo párrafo del multicitado artículo 47, obliga al patrón a informar del despido al trabajador por medio de la Junta competente.

Dentro de lo tratado en éste numeral podemos citar la siguiente Tesis sustentada por la anteriormente Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación, que tiene relación en parte con lo manifestado:

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACIONES DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE

EFFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR.”

“ El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, ... sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentra imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley...”

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México S. A. 8 de octubre de 1987. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Se puede notar de la anterior Tesis, que es más amplia que la Ley, al señalar que si el patrón no tiene posibilidad de informar al trabajador del aviso de despido, será suficiente que éste se haga a través de la Junta competente, por lo cual se podrá realizar no solo cuando el trabajador se

niegue a aceptarlo, sino también al no ser posible hacerlo personalmente por el patrón.

En relación a lo tratado anteriormente sobre que la falta de notificación de la Junta al trabajador del aviso de despido no traerá ninguna consecuencia contra el patrón por tal omisión, citaremos la Tesis sustentada por la desaparecida Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la cual dice:

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.”

“La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que conste la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la Ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no

depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido...”

Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo circuito). 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Llanos Duarte. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Observamos de la citada Tesis, que cuando el trabajador se niegue a aceptar el aviso de despido, el patrón podrá comunicarle por conducto de la Junta de ésta situación; consecuentemente al cumplir con este requisito, si la Junta omite notificar al trabajador del acto de despido, no se considerará injustificado.

3.4. Nulidad del Acto de Despido por Falta de Formalidad.

Durante el año de 1970, con motivo de la elaboración de una Nueva Ley del Trabajo, se anexó un último párrafo al artículo 47, en el cual se señalaba la obligación a cargo del patrón de dar aviso por escrito al trabajador, indicando la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato.

Cavazos Flores al comentar este precepto hace la siguiente crítica: “Sin embargo, la Ley fue omisa en relación con lo que sucedería, en

caso de que no se diera dicho aviso.” Y agrega: “El resultado obtenido fue que las Juntas también estimaron que la simple falta de aviso de despido traía como consecuencia la aplicación de alguna sanción al patrón, pero no que el despido fuera injustificado, por ese solo hecho.”⁷⁸

Opinión contraria a la anterior nos proporciona Trueba Urbina al manifestar: “La falta de aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto legal imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral.”⁷⁹

Desde el 4 de enero de 1980 en que fueron publicadas en el Diario Oficial las adiciones al artículo 47, de la Ley Laboral, al establecerse en su último párrafo: “La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido es injustificado.”

Ha sido motivo de reflexión lo expresado, en el sentido de si la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola, será suficiente para pensar que el despido fue injustificado.

⁷⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Edición Segunda Reimpresión. Trillas. México, 1992. PP. 60 y 61.

⁷⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Op.cit.* P. 303.

En relación a lo comentado Ramos y Tapia Ortega señalan: “el Más Alto Tribunal de la República Mexicana ha externado el criterio sobre las consecuencias sobrevenidas al patrón por la omisión del aviso, es decir, si el patrón al rescindir la relación individual del trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final de la fracción quince romana, del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda.”⁸⁰

La falta de aviso establece la omisión de un requisito de forma. Por consecuencia, faltando la forma al acto, éste se convierte en nulo. A pesar de que la Ley no manifiesta esa nulidad, ésta se desprende de lo prescrito en el artículo 5o. de la Ley Laboral que le da esa cualidad a sus normas al decir que “son de orden público”, y por la aplicación de lo señalado en el artículo 8o. del Código Civil que expresa que los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos.

Al ser nulo el despido, por no cumplirse con la forma, es claro que no podrá posteriormente ser invocado en juicio, por consecuencia al no haber sido apoyada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, éste tendrá el derecho a que se le reinstale o a ser indemnizado.⁸¹

⁸⁰ RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. *Op.cit.* PP. 49 y 50.

⁸¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Op.cit.* P. 118.

Respecto de lo citado De Buen comenta: “Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso. Pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes.”⁴²

El comentario que puede hacerse respecto del tema en estudio, es el que la Ley trata de proteger al trabajador en el supuesto de no serle informado el acto de despido conforme a lo prescrito en ella, es decir, el no hacerlo por escrito y señalando la causa o causas de despido.

Esta omisión del patrón traerá como consecuencia que dicho despido se considerará injustificado, tal como se prevé en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Laboral.

Hemos observado así mismo, que dentro de la Doctrina se habla tanto de nulidad del acto de despido como de injustificación de éste. Por lo que podemos decir que sea la denominación dada, traerá las mismas consecuencias para el trabajador, es decir, se le reinstalará en su empleo con todas las prestaciones de que gozaba o en su caso se le indemnizará. Sin embargo, consideramos que lo más adecuado sería hablar de nulidad como se expresó en el contenido del presente tema.

⁴² *Ibidem.* P. 119.

Independientemente de lo manifestado podemos citar la Tesis dictada por la anteriormente Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala lo siguiente:

“AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.”

“Si el patrón al rescindir el contrato de trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse injustificado, por lo que carecen de efecto las excepciones relativas al mismo, que el patrón pudiera haber aducido al contestar la demanda.”

Amparo directo 9490/84. Enrique García Morales. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Como notamos de la anterior Tesis, se ha considerado como injustificado el despido por no cumplirse con lo ordenado en el precepto 47 de la Ley, al no hacerse del conocimiento del trabajador o de la Junta el aviso.

Reafirmando lo estudiado en el presente apartado, citamos Tesis sustentada igualmente por la desaparecida Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala:

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.”

“Si durante el juicio laboral, el patrón demandado no acredita que dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que éste se negó a recibirlo, la notificación al respecto efectuada por medio de la Junta no tiene eficacia legal alguna, por lo que de conformidad con el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido se considera injustificado.”

Amparo directo 5383/85. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de noviembre de 1986. 5 votos en cuanto al punto resolutivo y mayoría de 4 votos de los ministros Leopoldino Ortiz Santos, José Martínez Delgado, Ulises Schmill Ordóñez y Juan Díaz Romero, en contra del voto del ministro Felipe López Contreras en lo que se refiere a la parte considerativa.

De lo expresado notamos es indispensable que el patrón compruebe en el juicio, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, para que haya realizado dicha diligencia por conducto de la Junta, de lo contrario, es decir, si no acredita tal circunstancia, el despido será considerado injustificado a pesar de haberlo hecho del conocimiento de la

Junta competente, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 47 de la Ley Laboral.

CAPITULO CUARTO

4. La Prescripción en el Despido.

4.1. Prescripción de la Acción del Patrón Para Despedir al Trabajador.

Los términos de prescripción extintiva o liberatoria que contempla la Ley Federal del Trabajo, están regulados en los artículos 516, 517, 518 y 519.

Señalando en el primero la regla general y en los siguientes los casos de excepción. Respecto al tema de estudio del derecho del patrón para despedir al trabajador el artículo 517 determina lo siguiente:

“Artículo 517. Prescriben en un mes:

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

II. (...)

En los casos de la fracción I la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se

comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.”

(...)

Las fechas correspondientes al inicio de la prescripción ha sido materia de polémica dentro de la institución, respecto de esto, la Doctrina se ha inclinado en el sentido de afirmar que aquella comienza a contarse desde el instante en que se puede ejercitar la acción por quien es su titular, a pesar de lo anterior, durante la vigencia de la Ley de 1931 hubo de acudir a las ejecutorias de la Suprema Corte con la finalidad de integrar lo relativo a la prescripción, la actual Ley determina con mayor claridad los inicios de ésta en cada caso.⁸³

Sobre lo manifestado la solución la proporciona, en cierta forma, la misma Ley, al determinar que el término empezará a correr, desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa del despido, lo cual quiere decir que no se considera la fecha en que se realizó la falta, sino la fecha en que fue conocida por el patrón. Esto es respecto, de aquéllos casos en los cuales se lleva a cabo una investigación previa, establecida por convenio en los contratos colectivos de trabajo. En consecuencia hasta que se concluye la investigación y se acredita la falta por parte del patrón, comenzará a correr el término.⁸⁴

⁸³ BERMUDEZ CISNEROS. Miguel. Op.cit. P. 214.

⁸⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Edición Octava. Porrúa. México, 1991. P. 628.

En el capítulo anterior hablamos sobre la investigación previa al despido y, como se observó, sirve para comprobar alguna causa de despido en que haya incurrido el trabajador, la cual no fue conocida al momento de realizarse, por tanto, el patrón debe practicar la mencionada investigación para acreditar el motivo de disolución y al concluirse dará como resultado que empezará a correr la prescripción como ha sido considerado por la Doctrina y la Jurisprudencia.

La prescripción de un mes por lo que se refiere a la acción de despido por parte de los patrones, comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, y con ello queda claramente establecido que la prescripción no corre desde el instante en que se realizó el hecho origen de la separación o del castigo, en razón de que este artículo es equitativo, ya que únicamente al conocerse la existencia de un hecho, podrán producirse las consecuencias de la acción o abstención por parte del patrón.⁸⁵

De lo brevemente tratado, notamos que el derecho del patrón para despedir al trabajador que haya incurrido en alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es de un mes, por tanto, si no ejercita este derecho dentro del plazo establecido, prescribirá en perjuicio del primero.

⁸⁵ GUERRERO, Euquerio. Op.cit. PP. 297 y 298.

Respecto de la prescripción ésta empezará a correr a partir del momento en que tenga conocimiento el patrón de la causa de despido, esto será cuando los hechos sean percibidos directamente por él en un primer caso y en un segundo será, cuando lleve a cabo una investigación para acreditar el motivo de disolución de la relación de trabajo.

Podemos citar la siguiente Tesis sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, respecto del plazo que tiene el patrón para ejercitar su derecho para despedir al trabajador y que tiene relación con lo citado.

“PRESCRIPCION. COMPUTO DEL TERMINO PARA QUE OPERE EN CASO DE ACCIÓN DE DESPIDO.”

“El término de un mes que para la prescripción de la acción de despido otorga al patrón el artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, debe computarse no conforme a la regla del artículo 736 del mismo cuerpo legal, de acuerdo con la cual los meses se regularán por el de 30 días naturales, sino por la contenida en el 522, en cuanto determina que para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; y una sana interpretación de esa disposición es que por meses debe entenderse el período que transcurra tomando como punto de partida una fecha determinada de un mes, para concluir un día anterior al de la misma fecha por del mes subsecuente.”

Amparo directo 439/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Creemos oportuno citar Tesis sustentada por la Cuarta Sala del la Suprema Corte de Justicia de la Nación que tiene relación en cierta forma con el tema en estudio, la cual señala lo siguiente:

“PRESCRIPCIÓN PARA EL DESPIDO, TÉRMINO DE LA. NO TRANSCURRE MIENTRAS NO SE CONOZCA A QUIEN ES IMPUTABLE LA FALTA ESPECIFICADA DE UN REPORTE.”

“De la exégesis jurídica de la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que para la operancia de la prescripción se requiere de dos elementos básicos, consistentes en a) la existencia de un hecho que constituya una causa de rescisión de la relación de trabajo y b) que el patrón conozca con certeza a qué trabajador le es imputable tal hecho, de lo que se deduce que no es suficiente la existencia de un reporte en que se comunique al patrón que ha habido una irregularidad para que el término prescriptivo comience a transcurrir, sino para que ello suceda, es indispensable que la empresa conozca, con certidumbre, quién de sus trabajadores incurrió en la falta de que se trate.”

Amparo directo 4135/86. Petróleos Mexicanos. 23 de marzo de 1987. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

Como notamos de las anteriores Tesis, en la primera señala a partir de cuándo se inicia el plazo de la prescripción, es decir, empieza a correr, y como debe computarse éste término. El cual transcurrido, el patrón perderá su derecho para despedir al trabajador.

Respecto de la segunda Tesis citada, señala que para que la prescripción empiece a correr, es indispensable el patrón conozca los hechos que den motivo a la causal de despido, así como que tenga conocimiento del trabajador autor de la conducta. De lo cual se desprende, la prescripción se iniciará a partir del momento que el patrón sepa de la causa y del trabajador que realizó la falta, lo cual puede llegar a comprobar o acreditar por medio de una investigación administrativa como habíamos comentado, mientras no correrá dicha prescripción.

De lo tratado hasta el momento podemos hacer la siguiente crítica a la Ley, en el sentido de manejar el término “acción”, al señalar que “prescribe la acción del patrón”, pues consideramos no es el adecuado, lo más conveniente sería utilizar el de derecho y decir “prescribe el derecho del patrón”, lo anterior en razón de ésta figura jurídica está regulada en el Derecho sustantivo y no dentro del Derecho procesal.

Además, de ser el concepto de acción un término procesalista, como lo manifiesta Díaz De León al comentar: "es tema obligado del derecho procesal del trabajo, el de la acción. Se trata de un derecho público subjetivo garantizado en la Constitución, que permite, por tanto, libremente a la actora acudir a los tribunales laborales para exigir el cumplimiento de una determinada pretensión resistida."⁶⁶

Como se observa es un concepto tradicionalmente de uso procesalista por medio del cual se pone en movimiento al órgano jurisdiccional para solicitar determinada pretensión de otra persona.

En este sentido se manifiesta Trueba Urbina al expresar: "La teoría moderna de la acción procesal revela que es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en el juicio; el sujeto pasivo no es el particular, sino el Estado que administra justicia; su objeto es el de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable."⁶⁷

Consideramos por tanto, idóneo el hacer una distinción entre ambos términos, ya que pueden crearse confusiones al utilizar el concepto de acción y no el de derecho como debía manejarlo la Ley.

⁶⁶ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. T. I. Porrúa, México, 1990. P. 151.

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Edición Sexta. Porrúa, México, 1982. P.206.

De lo tratado podemos decir, lo mejor sería hablar de la prescripción de derechos y no de acciones; esto en virtud de que son conceptos diferentes, pues uno surge de la relación existente entre patrón y trabajador, esto es, el derecho del primero para despedir al segundo, y la acción es la facultad de poder acudir a los órganos jurisdiccionales a solicitar determinada pretensión y por consecuencia ponerlos en movimiento.

Como notamos el vínculo que hay entre patrón y trabajador es un Derecho sustantivo, el cual puede extinguirse al presentarse el despido. En cambio la acción se encuentra en el campo del Derecho procesal, y sirve para poner en movimiento como ha quedado señalado a los órganos jurisdiccionales, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje al hacerles de su conocimiento cierto conflicto surgido en el Derecho sustantivo para que lo resuelvan.

4.2. Prescripción de la Acción del Trabajador en Contra del Despido.

En la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución se concede al trabajador la acción para ser indemnizado o para ser reinstalado en el caso de un despido injustificado. La presente Ley cambió el plazo de prescripción señalada por su antecesora, pues ahora determina en el artículo

518 que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.⁸⁸

El derecho que tiene el trabajador para demandar al patrón ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje por haber sido despedido, prescribe en el plazo de dos meses, de conformidad con el precepto citado de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“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 la separación.”

Este período de prescripción forma una novedad de la Ley de 1970. En la anterior, el artículo 329, fracción III enunciaba sólo un mes tratándose de las acciones de los trabajadores que eran separados de su trabajo.

Se trata de una disposición legislativa justa, pues el plazo de un mes resulta, en ocasiones, excesivamente corta, si se observa que la prescripción se interrumpe necesariamente, con la presentación de la

⁸⁸ GUERRERO, Euquerio. Op.cit. P. 300.

demanda ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, lo que requiere la preparación adecuada de aquélla.

En este caso la prescripción empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación. En virtud de que el precepto citado habla de meses, la prescripción opera conforme al número de días que cada mes tenga.⁸⁹

Respecto de esta prescripción debemos indicar que en su antepenúltimo párrafo el artículo 47 de la Ley Laboral, determina que al despedirse a un trabajador se le proporcione un aviso escrito que debe contener entre otros puntos, la fecha de despido, en este caso, si la fecha citada en el mencionado aviso, es realmente la fecha en que el trabajador fue separado de su trabajo, ciertamente ésta será la que se considerará para contar el término de prescripción de la acción (derecho) del trabajador.

Pero puede suceder que la fecha del cese del trabajador en sus labores y la expresada en el aviso de despido entregada por el patrón no sea la misma, la que deberá considerarse en este caso, será solamente aquélla en la que real y efectivamente fue despedido el trabajador y cesó en sus labores, por lo tanto, debe empezarse a contar el plazo de prescripción de los dos meses que indica la Ley, a partir del día siguiente a su despido, y no a la señalada en el aviso.⁹⁰

⁸⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. P. 629.

⁹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Cuarta. Sista. México. 1994. P. 529.

Como hemos observado el plazo de prescripción se amplió a dos meses respecto del derecho que tiene el trabajador para demandar al patrón en caso de ser despedido, tiempo en el cual puede ejercitar su acción procesal ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que el trabajador no ejercite su derecho en el plazo establecido, siempre y cuando se le dé el aviso de despido, traerá como consecuencia la prescripción de aquél.

Así mismo, notamos que el plazo empezará a contarse a partir del día siguiente de ser despedido, tomando en cuenta la fecha señalada en el aviso de despido expedido por el patrón, en el que conste además la causa o causas de disolución, que determina el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Sobre lo tratado podemos citar la Tesis sustentada por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, relacionada al plazo que tiene el trabajador para ejercitar su derecho contra el despido y a partir de cuando se inicia y por consecuencia prescribe.

“PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO EXTINTORIO DE LA ACCIÓN, CON MOTIVO DEL DESPIDO.”

“De conformidad con lo previsto en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, la acción deducible con motivo del despido, prescribe en el término de dos meses, los cuales se computan a partir del día siguiente al de la notificación del mismo, incluyendo los días de descanso semanal, pero el plazo extintorio debe ampliarse al día siguiente hábil, cuando el último de los tribunales no laboren.”

Amparo directo 3665/91. Ana María Torres Badillo. 14 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Percira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Asimismo, citamos Tesis sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, el cual se manifiesta en el mismo sentido, al determinar:

“PRESCRIPCION DE LA ACCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO, COMPUTO DE LA.”

“De conformidad con lo dispuesto por los artículos 518 y 522 de la Ley Federal del Trabajo, el término de dos meses para la prescripción de las acciones de los trabajadores cuando sean separados de su trabajo, corre a partir del día siguiente a la fecha de tal separación y, cuando el último día de ese término sea feriado, la prescripción se completará el primer día hábil siguiente. Además, cabe precisar que de acuerdo con lo previsto

por el precitado artículo 522 del ordenamiento legal invocado, para los efectos de la prescripción los meses se computan por el número de días que les corresponden, o sea, mes calendario y no un lapso cualquiera de 30 días naturales.”

Amparo directo 855/88. Ignacio Matco Avalos Flores y coagraviada. 12 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Trinidad Jiménez Romo. Secretaria: Verónica Roa Hernández.

Notamos de las Tesis señaladas, que la prescripción correrá a partir del día siguiente a la separación del trabajador de su fuente de trabajo, asimismo, han considerado que si el ultimo día es festivo, no se tomará en cuenta, sino el siguiente día hábil.

Además, agregan que los meses se computarán por días que tengan en el calendario y no por un periodo de treinta días naturales, lo que consecuentemente variará, dependiendo de los días que conste cada mes calendario.

Creemos oportuno hacer la siguiente crítica a la Ley, en el sentido que emplea el concepto de acción, el cual como habíamos comentado anteriormente no es el adecuado, pues en realidad lo que prescribe es el derecho que tiene el trabajador contra el patrón por el despido realizado.

Sobre este punto puede citarse la opinión proporcionada por Castorena al manifestar: “Los textos de la Ley del Trabajo hablan todos de la prescripción de las acciones, no de las obligaciones, ni siquiera de la prescripción de los derechos. Parece desprenderse de este tecnicismo que la intención del legislador es plantear la prescripción dentro del plano del Derecho Procesal, o sea que no produce la extinción de las obligaciones ni la de los derechos, en cuyo caso sería de naturaleza sustantiva.”⁹¹

En el mismo sentido se expresa Trueba Urbina al decir: “La nueva Ley, como la anterior, utiliza indebidamente los términos de acción y derecho, ya que las acciones procesales del trabajo son imprescriptibles y sólo pueden prescribir conforme a la Ley los derechos que la misma consigna.”⁹²

Esta discusión, no sin sentido, se origina por el uso inapropiado que se hace en las leyes laborales, ya sea sustantiva o procesal, del término prescripción de las acciones. La acción procesal no prescribe, prescribe la pretensión.

Es necesario aclarar que la acción procesal puede ser ejercitada innumerablemente sobre las mismas pretensiones. Sin embargo, los resultados del proceso inicial se convertirán, para el demandado, en

⁹¹ CASTORENA, J. Jesús. Op.cit. P. 112.

⁹² TRUEBA URBINA, Alberto. Op.cit. P. 449.

excepción de cosa juzgada; la cual será oponible una y otra vez, esto es, en cada ocasión que el demandante (actor) proponga la acción.⁹³

Como se aprecia de lo tratado, podemos decir que lo que ha prescrito es el Derecho sustantivo y no la acción procesal, ya que puede darse el caso de ser demandado el patrón por el trabajador a pesar de ya no tener derecho, esto es, por haber transcurrido el plazo establecido en la Ley, es decir, los dos meses que contempla para ser ejercitado el referido derecho.

Observamos de lo expuesto, lo que en realidad ha prescrito, o mejor dicho, se ha extinguido, es el derecho del trabajador que tenía contra la separación y el cual haría valer dentro del procedimiento laboral. En cambio la acción no prescribe, pues es un medio para poner en movimiento a los órganos jurisdiccionales, y el trabajador podrá a pesar de haberse extinguido su Derecho sustantivo demandar al patrón por el despido realizado, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por tanto se declarará prescrito su derecho y a pesar de esto, podrá volver a demandar por el mismo acto si así lo desea.

4.3. La Prescripción Como Excepción.

⁹³ RAMIREZ REYNOSO, Braulio. "La Prescripción en el Derecho Mexicano del Trabajo". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Año XIV, número 42. México, Septiembre-Diciembre, 1981, PP. 1086 y 1087.

En el presente apartado haremos un estudio de la prescripción al ser empleada como excepción dentro del procedimiento laboral mexicano.

Sobre el particular se puede manifestar que la prescripción en materia del trabajo sólo se aplica en su forma negativa, extintiva o liberatoria. Prescriben, por tanto, las pretensiones a que pudiera tener derecho el actor o demandado. Se puede decir, es una especie de sanción por el abandono de un derecho.

Para algunos autores, desde el punto de vista civil, estiman que la prescripción no desaparece a la obligación, ni al derecho para pedir su cumplimiento, sino que da origen a una excepción en favor de aquél cuya deuda se ha extinguido por el tiempo transcurrido señalado en la Ley. De esto se desprende, una vez dictada judicialmente la prescripción, resultaría poco sensato declarar en la sentencia que la obligación ya no existe; lo que pasa realmente, es que desaparece la posibilidad de exigir en forma coactiva su cumplimiento.⁹⁴

De acuerdo con lo expresado Gutiérrez y González comenta que en el ámbito civil la prescripción no hace perder su derecho al acreedor, hace perder solamente el derecho a que se cobre coactivamente a su deudor, si éste alega la excepción de prescripción.

⁹⁴ Idem.

Lo anterior en razón de que el no cumplir una obligación, ya nazca ésta del incumplimiento de un deber o de un contrato, es un hecho ilícito, pero si el acreedor dentro de cierto plazo no exige el cumplimiento de su derecho, el deudor queda irresponsable ante la Ley, en el momento que alegue la excepción de prescripción.

En este supuesto el Juez deberá declarar en su sentencia que la deuda existe pero en razón de haber sido fundada la prescripción y haberla opuesto el deudor como excepción y defensa, el Estado no puede proceder al cobro coactivo del crédito.⁹⁵

Asimismo, para que se presente lo anterior debemos de considerar lo expresado por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, al señalar que la prescripción no debe ser estudiada de oficio por las Juntas, sino que debe ser opuesta por el demandado o por el actor en cada supuesto, para que sea tomada en cuenta, en razón de que el laudo deberá solamente estudiar los extremos de la litis planteada y cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere procedente la excepción de prescripción opuesta con relación a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relacionadas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

⁹⁵ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Edición Novena. Porrúa, México, 1993. PP. 1028, 1033, 1037.

Es prudente señalar que la prescripción es una excepción que debe oponerse al contestar la demanda. Si se trata del trabajador la puede hacer valer, cuando ha prescrito el derecho del patrón para despedirlo, señalando el tiempo transcurrido y pidiendo se declare prescrita la pretensión o derecho de éste.

La prescripción en materia laboral sólo puede ser estudiada por el Tribunal del Trabajo, si es opuesta por la parte a quien beneficie, pues si no se hace valer por las partes interesadas, el Tribunal no puede estudiarla ni resolverla de oficio.

Al ser opuesta la excepción de prescripción, debe señalarse siempre la fecha en que empezó a correr el plazo, por ser elemento que forma dicha excepción.

Cuando es procedente y fundada la excepción de prescripción, no permite que se estudie el fondo del negocio y por tanto, las pruebas que tengan como finalidad demostrar o desvirtuar los hechos expuestos no son importantes.⁹⁶

Ramírez Reynoso tratando sobre el tema comenta que las normas de la Ley Federal del Trabajo, por mandato expreso del artículo 5o.,

⁹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Op.cit.* PP. 524, 531 y 532.

son de orden público, y al remitir ésta condición a la figura de la prescripción se nota que ni el propio juzgador puede, de oficio, alegarla o hacerla valer.

Agrega que resulta injustificable que, a pesar que la Suprema Corte ha declarado que cuando la excepción de prescripción resulte operante, y dicha circunstancia imposibilita a que se analice el fondo del asunto, se agote, sin embargo, el procedimiento laboral hasta los alegatos y se encomiende al cuerpo de dictaminadores un copulento expediente que, a fin de cuentas, no va a estudiar, puesto que se limitará al análisis de la procedencia de la prescripción.

Se pregunta por qué no se resuelve terminantemente en la etapa inicial del procedimiento. En virtud de que lo que se argumentará una vez agotadas todas las etapas procesales, es lo mismo que se razonará al resolver, previa y especialmente, la excepción de prescripción opuesta. Por tanto, es urgente que en materia de Derecho del Trabajo, la prescripción deba ser alegada u opuesta como excepción previa o por incidente, ya que al ser excepción de fondo afecta, por ser demasiado tarde su resolución a la parte menos protegida.⁹⁷

De lo comentado hasta el momento nos damos cuenta, para que la prescripción opere se necesita ser invocada por la parte a quien beneficie, oponiéndola en este caso como excepción dentro del procedimiento laboral.

⁹⁷ RAMIREZ REYNOSO, Braulio, Op.cit. PP. 1105-1108.

Al ser alegada como excepción, servirá para demostrar que ha prescrito el derecho del actor o del demandado a solicitar determinada pretensión que le correspondía. Lo anterior en razón de haber transcurrido el plazo establecido en la Ley, y no haber sido ejercitado dentro de aquel.

Consecuentemente, si se considera fundada dicha excepción, traerá como resultado que se declare prescrito el derecho del promovente respecto de las pretensiones solicitadas ante los Tribunales del Trabajo.

Consideramos oportuno citar Tesis sustentada por el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, en relación con el tema en estudio, en la cual se opone la excepción de prescripción.

“PRESCRIPCIÓN, IMPROCEDENCIA DE LA, POR NO DIRIGIRSE A LA ACCIÓN DEDUCIDA.”

“Si se señala una fecha determinada como la en que ocurrió el despido, en tanto que la demandada contesta que con anterioridad el reclamante abandonó el trabajo y opone al respecto la excepción de prescripción, invocando como inicio de ésta el día de dicho abandono, no puede prosperar esa perentoria, por no estar dirigida a la acción planteada.”

Amparo directo 107/88. Heriberto Pérez Barajas. 15 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez.

Observamos de la anterior Tesis, a pesar que el actor está demandando un despido y el demandado alega un abandono del trabajo, éste último hace la invocación de la excepción de prescripción, independientemente de ser mal planteada por no estar dirigida a desvirtuar la solicitud del primero. De esta forma nos damos cuenta de su funcionalidad, es decir, de la manera de emplearse en el procedimiento laboral.

De lo expuesto nos percatamos que la prescripción, deberá oponerse necesariamente como excepción dentro del procedimiento, por tanto, al ser alegada como tal, servirá para demostrar que se ha perdido el derecho que se tenía contra el despido efectuado, esto por parte del trabajador, o el derecho para realizar la separación a cargo del patrón, lo anterior en virtud de haber transcurrido el plazo señalado en la Ley y no ser ejercido dicho derecho dentro de aquel.

Por tanto, al ser expuesta como excepción servirá para demostrar que se ha extinguido el derecho o acción del trabajador o del patrón según sea el caso, sobre determinadas pretensiones solicitadas en su demanda tramitadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

De lo expresado advertimos, que al presentarse o darse la prescripción se perderá el derecho a reclamar al acto de despido realizado o la separación a efectuar, por existir una excepción procesal que lo afecta, por lo cual deberá tomarse en cuenta ésta y declararse que ha prescrito el derecho para llevar a la práctica tal ejercicio de despido o separación o contra estos, y debe ser declarado así por los Tribunales del Trabajo en el laudo que resuelva el conflicto, siempre y cuando sea alegada por la parte interesada, pues no puede ser estudiada de oficio como habíamos comentado anteriormente.

Apreciamos de lo tratado, se declarará la prescripción del derecho a pedir ciertas pretensiones de la contraparte en el procedimiento citado, mas no de la acción procesal, pues la parte solicitante podrá aún así, volver a solicitar las mismas pretensiones aunque éstas se encuentren prescritas. Pero para que esto suceda, es indispensable sea alegada por la parte a quien beneficie, pues, aunque la Ley determina que prescriben las acciones (nosotros decimos derechos), no puede ser declarada de oficio por los Tribunales del Trabajo, es decir, no opera por su simple regulación, sino que debe ser invocada para que se aplique esta disposición jurídica en el laudo laboral al resolverse el conflicto planteado.

Se desprende de lo anterior, que la prescripción es una excepción perentoria, la cual se opone en contra de la pretensión, afecta a ésta. Por tanto, debe ser alegada durante la contestación de la demanda en la

tramitación del procedimiento laboral, para demostrar que se ha extinguido el derecho sobre determinada pretensión solicitada, ya sea por el actor o el demandado según el caso.

Notamos de lo expuesto, la excepción de prescripción se hace valer contra el Derecho sustantivo y no contra la acción procesal; consecuentemente prescribe el derecho no la acción.

Lo anterior en razón de como habíamos comentado, la acción es un término tradicionalmente de uso procesalista, y no es otra cosa que la forma o medio para poner en movimiento a los órganos jurisdiccionales, caso en particular a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cambio, el Derecho sustantivo será la pretensión o prestación que exige o pide una persona de otra dentro de un procedimiento específico llevado ante los órganos jurisdiccionales competentes.

4.4. Inexistencia de la Prescripción por no Cumplirse con las Formalidades del Despido.

Dentro del presente tema en estudio analizaremos la prescripción en relación con los requisitos que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y

causa o causas del despido. Respecto de este punto, diremos que pueden presentarse dos situaciones.

La primera se dará cuando no se cumpla con los requisitos indicados en el citado precepto por parte del patrón, estos es, no notifique al trabajador de la causa o causas y fecha de despido; de presentarse este caso, si el trabajador ejercita su derecho contra la separación dentro del término de dos meses como está previsto en el artículo 518 de la Ley Laboral, no perderá su derecho (acción emplea la Ley) y consecuentemente se considerará injustificado o nulo el despido, como se manifestó anteriormente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 del mencionado ordenamiento.

El segundo caso se presenta de igual forma, cuando el patrón no informa al trabajador sobre el acto de despido conforme a lo exigido en el citado numeral 47, y consecuentemente el trabajador no ejercita su derecho dentro del plazo señalado sino después de transcurrido éste, consideramos en esta situación no debe correr la prescripción y no perder su derecho, por ser en perjuicio del trabajador al no cumplirse con los mencionados requisitos.

Trueba Urbina comentando sobre este aspecto indica que esta obligación a cargo del patrón tiene por objeto integrar con exactitud la causal de despido y la fecha en que ésta produce sus efectos, con la finalidad de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos contra la causal o causales de despido expuestas. Lo anterior en razón de que el aviso escrito y la causal o

causales que se hagan valer en el mismo, como se ha mencionado, integran terminantemente la rescisión o despido, de esto se desprende que mientras no se le informe al trabajador por escrito, no produce consecuencias legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones (derechos).⁹⁸

El mismo autor ampliando sobre el tema manifiesta: “Para que la prescripción pueda comenzar a correr, es menester que conste de manera indudable que el trabajador recibió el escrito de despido, utilizándose los medios de prueba que sean menester; ...”⁹⁹

De lo anterior se desprende que si no se cumple con lo establecido en el numeral 47 en sus últimos párrafos, no empezará a correr la prescripción por tal omisión. Esto se dará a pesar de que el trabajador no ejercite su derecho contra el despido en el plazo de dos meses.

Sobre lo tratado hasta el momento, podemos citar la Tesis sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito que señala:

“PRESCRIPCION, COMPUTO DE LA, TRATANDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER

⁹⁸ Citado por RAMIREZ FONSECA, Francisco. Op.cit. P. 165.

⁹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueta Barrera. Ley Federal del Trabajo Comentada. Edición Septuagésimaprimer. Porrúa, México. 1993. P. 281.

MIENTRAS EL PATRON NO DE EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO.”

“La interpretación armónica de los artículos 47 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que el término prescriptorio no comienza a correr sino a partir del día siguiente en que se notifica al trabajador, por escrito y con las formalidades de ley, la rescisión de la relación laboral y las causas que le dieron origen, ello con el fin de que el trabajador pueda preparar su defensa y plantear correctamente su demanda laboral, para el efecto de fijar con exactitud la materia de la litis; lo contrario equivaldría a sostener que el plazo para la prescripción se pueda computar a partir del día siguiente en que el trabajador es separado materialmente de la fuente de trabajo, sin que medie dicha notificación, lo cual iría en contra del espíritu protector de la legislación laboral, porque tal situación podría traer como consecuencia que se dejara al arbitrio de los patronos la fecha de notificación del escrito rescisorio, y que, no obstante esa omisión, empezara a computarse el término de la prescripción, con desconocimiento indefinido del trabajador de la causa o causas por las cuales se le rescindió su contrato de trabajo. De manera que para evitar esas irregularidades y guardar el equilibrio procesal entre las partes contendientes, se requiere que la separación del trabajo sea concomitante a la comunicación, por escrito, de la rescisión del mismo y de las causas que le dieron nacimiento, so pena para el patrón de no hacerlo así, no puede comenzar a correr el término prescriptorio.”

Amparo directo 290/91. Juan Ruiz Saavedra. 18 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Omar Losson Ovando. Secretario: José Angel Ramos Bonifaz.

Como observamos se considera que si no se cumple con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley, la prescripción no correrá en perjuicio del trabajador. Por tanto, al no correr aquella, podemos decir que no existe, en razón de haberse omitido realizar el aviso de despido, esto es, faltó cumplirse con esta formalidad; consecuentemente debe considerarse como injustificado el despido, con fundamento en lo ordenado en el citado precepto.

Sin embargo, a pesar de lo expresado por la Doctrina y la Tesis citada, encontramos que el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito se manifiesta en sentido contrario al señalar en Tesis lo sustentado a continuación:

“PRESCRIPCIÓN, PROCEDE AUN CUANDO SE CONSIDERE INJUSTIFICADO EL DESPIDO POR OMISIÓN DEL AVISO RESCISORIO, SI NO SE DEMANDA EN EL TÉRMINO DE LEY.”

“Cuando el patrón no da el aviso previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se estima que el despido fue injustificado; pero ello

no impide que corra y se consume la prescripción de la acción de despido, si la misma no se ejercita dentro del término de dos meses que establece el diverso numeral 518 de la propia Ley.”

Amparo directo 458/91. Juan Antonio González Del Río. 27 de noviembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

Notamos se considera que independientemente de no darse el aviso de despido conforme al artículo 47 de la Ley, si el trabajador no ejercita su derecho o acción contra la separación dentro del plazo de dos meses, a pesar de llegarse a considerar que fue injustificado, eso no impedirá que la prescripción corra de conformidad con lo previsto en el artículo 518 del citado cuerpo normativo.

De lo anteriormente expuesto, observamos que se presenta una contradicción de Tesis, la cual debe ser resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para determinar cual sería la aplicable en el anterior caso mencionado.

Pensamos que de seguirse dando esta situación, sería injusto para el trabajador el perder su derecho por la omisión del patrón de dar el multimencionado aviso de despido, por tanto, creemos debe prevalecer la

primera Tesis citada al ser más equitativa, y además por ser la Ley protectora del trabajador o al menos tener esa finalidad.

Consecuentemente por todo lo manifestado, somos de la idea que si no se da el aviso de despido según lo determina la Ley, no debe correr la prescripción en perjuicio del trabajador, tal es expresado en la primera Tesis citada en el presente apartado, por tanto, si éste ejercita su derecho después de transcurrido el plazo señalado debe ser considerado como injustificado el despido realizado de acuerdo a lo ordenado en el artículo 47.

Nos basamos para afirmar lo anterior en los siguientes argumentos.

Decimos que el trabajador no debe perder su derecho o acción en el plazo de dos meses cuando no se le proporciona el aviso de despido, en razón que en muchas ocasiones desconoce los derechos que tiene hacia el patrón, siendo uno de estos, el que se le informe de la fecha y la causa o causas de la separación según manda la Ley, para con base en esto, poder demandar a la parte dueña del capital el despido realizado, de lo cual se desprende que al faltar dicha formalidad el trabajador desconocerá los motivos de la disolución de la relación laboral.

Consideramos que no debe correr la prescripción por esta circunstancia, pues el patrón sólo le informará que le despide y

consecuentemente le privará de su fuente de trabajo. El trabajador abandonará ésta sin haberse dado el aviso, incumpliendo lo dispuesto en el numeral 47, viéndose afectado por este hecho.

Por lo expresado, señalaremos que el trabajador al desconocer este derecho no lo exigirá, consecuentemente dejará correr el tiempo y puede darse el caso que ejercite su derecho contra la separación después de haber transcurrido el plazo de dos meses contemplados en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo. De suceder lo último, perderá su acción de acuerdo al precepto citado, y esto por la omisión del patrón de proporcionar el aviso.

Lo anterior se dará en perjuicio del trabajador en razón de no tener una asesoría legal que le indique o le haga sabedor de sus derechos laborales, esto es por no tener una solvencia económica desahogada o deseable.

En virtud de lo expuesto, somos de la idea que no debe correr la prescripción mientras no sea modificada la Ley y continúen dándose estos problemas que afectan al trabajador, por desconocer el plazo para ejercitar su derecho contra la separación y la causa o causas y la fecha del despido que debe contener el aviso citado, al no ser sabedor de sus derechos y tener el patrón la obligación de cumplir con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Laboral, al ser una norma de orden público.

Razonando todo lo tratado hasta el momento, podemos hacer la propuesta en el sentido de que se adicione otro párrafo al final del artículo 518 que regula la prescripción, para los casos en que no se dé el aviso de despido conforme determina la Ley, pues creemos no sería conveniente que el derecho del trabajador se perdiera; así como que fuera imprescriptible y en cualquier momento o tiempo pudiera ejercer su acción procesal ante los Tribunales del Trabajo contra el patrón por tal omisión.

Opinamos por tanto, de no cumplirse con lo dispuesto en la parte final del artículo 47 de dar el aviso de despido por escrito al trabajador, no debe aplicarse lo ordenado en el artículo 518, esto es para que no pierda su derecho en el término de dos meses por la falta del mencionado aviso, sino que debe aplicarse la regla general señalada en el artículo 516 que determina un año.

En virtud de lo anterior, podemos decir que de presentarse lo previsto en el precepto 518, debe remitirse al numeral 47 en su parte final para los casos de no darse el aviso y evitar así, pierda su derecho contra el despido en el plazo de dos meses por ser en perjuicio del trabajador la omisión del patrón.

Conforme a lo manifestado proponemos se adicione al artículo 518 el párrafo que señalaremos adelante, para hacerlo más claro y preciso, quedando de la siguiente forma citado precepto:

“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 la separación.”

“Se aplicará lo anterior siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en la parte final del artículo 47, en caso de omisión, se procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 516 del presente capítulo.”

Lo apuntado en razón de que es poco claro lo regulado en este precepto y no estar previsto el tema de estudio en dicho numeral. Por tanto, no da una solución al problema planteado, con lo indicado se evitarían dudas sobre que artículo se aplicaría en los casos que se presenten sobre el tema tratado en el presente apartado.

En virtud de lo comentado, es que hacemos la propuesta que precede, de que sea modificado el artículo citado líneas arriba para no ser afectado por la omisión del patrón de proporcionar el mencionado aviso.

Y así como expresamos que no era conveniente el que el derecho del trabajador contra el despido fuera imprescriptible, consideramos injusto pierda su derecho en el plazo de dos meses si no se da el aviso de despido que ordena el artículo 47 de la Ley Laboral, es por lo indicado que proponemos la anterior adición al numeral 518 del cuerpo normativo citado,

para hacerlo más apegado a la realidad. De esta forma se presionaría al patrón a cumplir lo dispuesto en la Ley, y se protegería al trabajador por la falta del aviso y por el desconocimiento de este derecho de poder ejercitarlo ante los Tribunales del Trabajo dentro de cierto plazo.

La crítica que haremos a la Ley es en el sentido que los artículos 47 y 518 no tienen una relación entre sí y se prestan a ciertas injusticias, pues el primero señala que se considerará injustificado el despido si no se cumple con el aviso por escrito, pero al relacionarlo con el segundo nos damos cuenta que existe una laguna legal, ya que éste indica que prescribe el derecho del trabajador en dos meses a partir del día siguiente de realizado el despido o separación; decimos lo anterior en razón que maneja el supuesto de que si se dé el aviso citado y el trabajador no ejercite su acción procesal dentro del plazo concedido por la Ley, sin embargo, no prevé el caso de no ser proporcionado el ya mencionado aviso, y consecuentemente no se demande al patrón en el término señalado.

Por tanto, a pesar que se demande y se considere como injustificado el despido efectuado, si se realiza después de los dos meses, se declarará que ha prescrito el derecho del trabajador contra la separación; no se tomará en cuenta lo ordenado en el primer artículo indicado.

Consideramos en este caso, lo dispuesto en el precepto 47 es letra muerta, ya que no se aplicará en el supuesto planteado, en cambio sí se

seguirá lo dispuesto en el artículo 518. Es decir, se manifestará que ha prescrito la acción, concepto empleado en la Ley.

Comentaremos, a pesar de ser la Ley Federal del Trabajo protectora de la clase débil en la relación laboral, en el tema en estudio no es así, pues no existe un equilibrio entre ambos preceptos mencionados, ya que al ser normas de orden público como determina el artículo 5o. del cuerpo legal citado, debía aplicarse preferentemente el artículo 47 por ser un derecho irrenunciable del trabajador y no el 518 en éste caso.

Consideramos cuando sí se dé el aviso de despido de acuerdo a lo que determina la Ley y el trabajador no ejercite su derecho en el plazo que le marca aquélla, sí debe aplicarse lo dispuesto en el precepto 518, pues se estará cumpliendo con lo ordenado en el distinto numeral 47.

Caso contrario será cuando no se proporcione el mencionado aviso, por tanto, debe seguirse lo dispuesto en el primer artículo señalado, haciendo caso omiso de lo que determina la segunda norma citada.

Lo anterior en razón de ser la Ley Laboral protectora del trabajador o al menos tener esa finalidad, y creemos debe aplicarse en beneficio de éste.

Por todo lo expuesto es que hacemos la propuesta antes indicada, de ser adicionado otro párrafo al artículo 518 para hacerlo más equitativo y evitar conflictos sobre cuál disposición sería la adecuada a aplicar. De esta forma estaría más acorde a la realidad actual, pues el trabajador en la mayor de las veces desconoce sus derechos y cuando se le informa o se le hace sabedor de éstos, que es la menor de las veces, no se le explica en que consisten a fondo y como puede ejercitarlos o hacerlos valer, ya que esto último es benéfico para el patrón dueño del capital. Por lo cual somos de la idea que debe explicársele a la clase trabajadora como funcionan sus derechos y pueden hacerlos valer.

Lo idóneo para que se diera sería que las Autoridades Laborales y los representantes de los trabajadores, les hicieran esas observaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El despido es un medio para dar por concluida la relación laboral, cuando el trabajador incurre en el incumplimiento de una obligación y esta conducta encuadra con una o más causas de rescisión descritas en la Ley, las cuales se consideran indebidas e inconvenientes para seguir manteniendo el vínculo de trabajo, por tanto, al producirse se emplea al despido para sancionarse tales hechos.

SEGUNDA. El despido no produce por su sola realización la disolución de la relación de trabajo, sino hasta que se acredita la causa o causas que lo motivan y es declarada así tal situación por la autoridad competente, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje.

TERCERA. En nuestra legislación el despido está regulado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Por tanto, es el antecedente inmediato para su reglamentación en el Proyecto de Código Federal de Trabajo de 1929; en la Ley Federal del Trabajo de 1931 posteriormente, y actualmente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, esto siempre a nivel federal.

CUARTA. Tanto en el Proyecto de Código como en las Leyes del Trabajo, se ha reglamentado la figura del despido, pero empleando el término de rescisión, el cual no es el contemplado en el artículo 123 de la

Constitución. Siendo consecuentemente contrario a lo establecido por los Legisladores de 1917.

QUINTA. El patrón practicará una investigación administrativa cuando así esté estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo con la finalidad de acreditar los hechos realizados por el trabajador que lleguen a constituir una o más causas de despido.

SEXTA. Al efectuarse el despido el patrón debe informar al trabajador por medio de un aviso escrito de la fecha y causa o causas de aquél; en caso de negarse a aceptarlo debe de hacerse del conocimiento de la Junta competente dicha circunstancia para que notifique al segundo del despido realizado.

SEPTIMA. La falta de formalidad del aviso de despido, es decir, no hacerlo por escrito, tiene como resultado que se considere injustificado. Lo mismo sucede si sólo se hace del conocimiento de la Junta y no del trabajador el acto de disolución de la relación de trabajo.

OCTAVA. La prescripción es un medio para extinguir derechos en materia del trabajo. Por conducto de esta figura jurídica el patrón y el trabajador pierden su derecho, ya sea para efectuar el despido o demandar contra éste, en razón de haber transcurrido el plazo que determina la Ley y no ejercitar su acción procesal en aquél.

NOVENA. Se emplea la prescripción dentro del procedimiento laboral como excepción, la cual se opone a la pretensión solicitada, y tiene por finalidad demostrar que se ha extinguido el derecho para reclamar y cumplir con la prestación alegada por alguna de las partes en el conflicto de trabajo.

DECIMA. La prescripción no debe correr, o en su caso, no considerarse cuando se omite proporcionar el aviso de despido al trabajador, consecuentemente no perderá su derecho para demandar al patrón por el acto de despido efectuado, si ejercita aquél después de transcurrido el plazo señalado en la Ley, esto en virtud de ser normas de orden público y por tanto irrenunciables.

BIBLIOGRAFIA

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Edición Segunda. Trillas. México. 1989.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edición Primera. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1978.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Tercera. Sista. México. 1992.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Cuarta. Sista. México. 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edición Primera. Harla. México. 1985.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Edición Sexta. s/c. México. 1984.

CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Edición Primera. Jaris. México. 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Edición Segunda Reimpresión. Trillas. México. 1992.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Edición Quinta. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Edición Octava. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Edición Novena. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición Tercera. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Edición Primera. Porrúa. México. 1938.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Edición Decimosegunda. Porrúa. México. 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T. I. Edición Primera. Porrúa. México. 1990.

GUERRERO L., Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edición Decimoséptima. Porrúa. México. 1990.

GUTIÉRREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Edición Novena. Porrúa. México. 1993.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Edición Primera. Porrúa. México. 1983.

RABASA, Emilio O. y Gloria Caballero. Mexicano: Esta es Tu Constitución. Edición Cuarta. LI Legislatura, Cámara de Diputados. México. 1982.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Edición Novena. Pac. México. 1989.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edición Primera. Pac. México. 1986.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Edición Primera. Ediciones del Sector Eléctrico. México. 1978.

RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido. Edición Primera. Trillas. México. 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. Edición Primera. s/e. México. 1943.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edición Sexta. Porrúa. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edición Sexta. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición Centécima sexta. Porrúa. México. 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TRUEBA URBINA, Alberto Y Jorge Trueba Barrera. Edición Septuagésima primera. Porrúa. México. 1993.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Edición Quincoagésima novena. Porrúa. México. 1991.

HEMEROGRAFIA

RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. "La Prescripción en el Derecho Mexicano del Trabajo". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año XIV. número 42. México. Septiembre-Diciembre. 1981. PP. 1086-1087; 1105-1108.

MEXICO. CAMARA DE DIPUTADOS, XXXIII Legislatura. Diario de los Debates. Proyecto de Código Federal de Trabajo. T. V. número 22. México. 28 de octubre de 1929.

PALAZUELOS L., Pedro. Diario Oficial. T. LXVIII. número 51. México. 28 de agosto de 1931.

URDANIVIA, Mariano D. Diario Oficial. T. CCXCIX. número 26. México. 1o. de abril de 1970.

MURILLO VIDAL, Rafael. Diario Oficial. T. CCCLVIII. número 3. México. 4 de enero de 1980.

TESIS DE AMPARO

DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO.

Amparo directo 682/79. Gustavo Hinojosa Reynosa. 20 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 181-186. Parte: Quinta. Sección: Jurisprudencia. Página: 71.

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO.

Amparo directo 1721/73. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 8 de agosto de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 56. Parte: Quinta. Página: 31.

RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION DE LA.

Contradicción de Tesis 60/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el del Décimo Circuito. 11 de enero de 1993. 5 votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez. Tesis de Jurisprudencia 2/93. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 8A. Número: 62, Febrero de 1993. Tesis: J/4a. 2/93. Página: 11.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA, QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA.

Amparo directo 3379/73. Luis Felipe del Castillo Carrillo. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 58. Parte: Quinta. Página: 45.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR.

Amparo directo 817/86. Aeronaves de México S.A.. 8 de octubre de 1987. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 217-228. Parte: Quinta. Página: 11.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.

Contradicción de Tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito). 19 de octubre de 1992. 5 votos. Ponente: José Antonio

PRESCRIPCIÓN. COMPUTO DEL TERMINO PARA QUE OPERE EN CASO DE ACCIÓN DE DESPIDO.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Amparo directo 439/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 8A. Tomo: IX Febrero. Página: 238.

PRESCRIPCIÓN PARA EL DESPIDO, TERMINO DE LA. NO TRANSCURRE MIENTRAS NO SE CONOZCA A QUIEN ES IMPUTABLE LA FALTA ESPECIFICADA DE UN REPORTE.

Amparo directo 4135/86. Petróleos Mexicanos. 23 de marzo de 1987. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 217-228. Parte: Quinta. Página: 42.

PRESCRIPCIÓN, TERMINO EXTINTORIO DE LA ACCIÓN, CON MOTIVO DEL DESPIDO.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 3665/91. Ana María Torres Badillo. 14 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Llanos Duarte. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés. Tesis de Jurisprudencia 28/92.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 8A. número: 59, Noviembre de 1992. Tesis: J/4a. 28/92. Página: 27.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE.

Amparo directo 9490/84. Enrique García Morales. 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 205-216. Parte: Quinta. Página: 11.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.

Amparo directo 5383/85. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de noviembre de 1986. 5 votos en cuanto al punto resolutive y mayoría de 4 votos de los ministros Leopoldino Ortiz Santos, José Martínez Delgado, Ulises Schmill Ordóñez y Juan Díaz Romero, en contra del voto del ministro Felipe López Contreras en lo que se refiere a la parte considerativa.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: 7A. Volumen: 217-228. Parte: Quinta. Página: 12.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Tomo: IX-Marzo. Página: 257.

PRESCRIPCION DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO, COMPUTO DE LA.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito. Amparo directo 855/88. Ignacio Mateo Avalos Flores y Coagraviada. 12 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Trinidad Jiménez Romo. Secretaria: Verónica Roa Hernández.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Tomo: IV Segunda Parte - I. Página: 382.

PRESCRIPCION, IMPROCEDENCIA DE LA, POR NO DIRIGIRSE A LA ACCIÓN DEDUCIDA.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Amparo directo 107/88. Heriberto Pérez Barajas. 15 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruíz Martínez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Número: 60, Diciembre de 1992. Tesis: III. T. J/33. Página: 55.

PRESCRIPCION, COMPUTO DE LA, TRATANDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER MIENTRAS EL PATRON NO DA EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO.

**Cuarto Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo directo 290/91.
Juan Ruiz Saavedra. 18 de Marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente:
Omar Losson Ovando. Secretario: José Angel Ramos Bonifaz.
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de
la Federación. Epoca: 8A. Tomo: IX-Marzo. Página: 257.**

**PRESCRIPCION, PROCEDE AUN CUANDO SE CONSIDERE
INJUSTIFICADO EL DESPIDO POR OMISION DEL AVISO
RESCISORIO, SI NO SE DEMANDO EN EL TERMINO DE LEY.**

**Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo directo 458/91.
Juan Antonio González del Río. 27 de noviembre de 1991. Unanimidad de
votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de
la Federación. Epoca: 8A. Tomo: IX-Marzo. Página: 259.**

13
HW
X1-23-96