



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CORRECTA INTERPRETACION DE LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

MAURO ZAPATA FERNANDEZ



ASESOR: LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA



CIUDAD UNIVERSITARIA

2005

m346924



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **MAURO ZAPATA FERNANDEZ**, con número de cuenta 94570702, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**LA CORRECTA INTERPRETACIÓN DE LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**", bajo la dirección del LIC. **LUIS MONSALVO VALDERRAMA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 26 de noviembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Ate:   
"POR MI RAZA Y POR EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, 8 de diciembre 2004

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. **GUILLERMO HORTALOBAINA**  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

## DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A Dios por todo lo que me ha tocado vivir.

A mi querida Universidad Nacional Autónoma de México y a su Facultad de Derecho.

A Daniela con todo mi amor y respeto, gracias por tu confianza y por todo lo que me das.

A Sebastián y María Inés, dos de mis regalos más preciados que me motivan a seguir adelante y superarme día a día, los amo.

A mis padres, quienes con su pasión y amor por esta profesión, influyeron en mi para decidir convertirme en abogado. Muchas gracias.

A Rosario y Mercedes por siempre estar ahí apoyándome en todos mis proyectos.

A Malú, Eduardo, Juan Carlos, David, Santiago, Emilio, Luis Ramón, mi abuela Francisca y a mi abuela Mercedes.

Al Licenciado Luis Monsalvo Valderrama.

A todos mis amigos.

## INDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO PRIMERO LA EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO	11
1. LA COLONIA	11
2. EL MÉXICO INDEPENDIENTE	14
2.1 La Ley de José Vicente Villada.	16
2.2 La Ley de Bernardo Reyes.	16
2.3 La Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco.	17
2.4 La Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz.	20
2.5. La Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán.	25
3. EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.	26
CAPITULO SEGUNDO CONCEPTOS GENERALES	31
1. RELACION DE TRABAJO.	31
2. EL CONTRATO DE TRABAJO.	33
2.1 Elementos de la Relación de Trabajo.	35
2.2 Requisitos de Formación y Validez de la Relación de Trabajo.	38
2.2.1 El Consentimiento.	40
2.2.2 El Objeto.	41
2.2.3 Capacidad.	41
2.2.4 Ausencia de Vicios del Consentimiento.	42
3. LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	43
4. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	44

4.1 Rescisión de la Relación de Trabajo.	45
<b>CAPITULO TERCERO</b>	
<b>MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO</b>	49
1. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	49
1.1 El Contrato por Obra Determinada	50
1.2 El Contrato por Tiempo Determinado	51
1.3. Relaciones de Trabajo Para La Inversión de Capital Determinado	53
2. LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO PREVISTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	53
2.1 Efectos y Formas de Operación de las Causas de Suspensión.	56
2.2 Momento En Que Debe Reanudarse La Relación Una Vez Que Se Extinguió La Causa De Suspensión.	58
3. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	59
4. TEORIA DE LA ESTABILIDAD.	60
<b>CAPITULO CUARTO</b>	
<b>LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISION POR PARTE DEL PATRON.</b>	63
1. NATURALEZA DEL DESPIDO.	63
2. LAS CAUSALES DE DESPIDO.	64
3. LA FORMA DE DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	80
<b>CAPITULO QUINTO</b>	
<b>DE LA INTERPRETACIÓN DE LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</b>	84
1. PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO EL DESPIDO.	84
2. CRITERIO JUDICIAL DE LA INTERPRETACIÓN DE LA PARTE	

FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	90
CONCLUSIONES	97
APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON LA INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	100
BIBLIOGRAFÍA.	119

## INTRODUCCIÓN

Desde que entraron en vigor las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se han dado muchas controversias con relación al artículo 47 de dicha Ley, pero particularmente sobre el procedimiento que debe seguir el patrón para rescindir la Relación de Trabajo por causas justificadas.

Con el presente trabajo tratamos de realizar un estudio sobre el fin que buscó el legislador al redactar dicho artículo 47 y de realizar una interpretación armónica con dicho fin.

En el Capítulo Primero titulado "LA EVOLUCIÓN LABORAL EN MÉXICO" tratamos de explicar de una manera breve cómo se han regulado las relaciones entre trabajadores y patrones en nuestro país, desde La Colonia hasta nuestros días, las leyes que se crearon para ello y los personajes que las crearon.

En el Capítulo Segundo tratamos el significado de la Relación de Trabajo y del Contrato de Trabajo, sus diferencias, los elementos de la Relación de Trabajo, así como los requisitos de formación y validez de ésta. Asimismo, el concepto de las diferentes variantes que puede tener una Relación de Trabajo, su duración, la suspensión en la Relación de Trabajo, la disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo.

En el Capítulo Tercero titulado "MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO" analizamos las excepciones a la regla



general previstas por la Ley, respecto de la duración de las Relaciones de Trabajo, por tiempo indeterminado, por tiempo de determinado, por obra determinada, las Relaciones de Trabajo para la inversión de capital determinado. También señalamos las causas de suspensión previstas por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, los efectos de la suspensión de la Relación de Trabajo y las formas de operación de las diferentes causas. Por último en este capítulo analizamos las diferentes formas de disolución de las Relaciones de Trabajo previstas por la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo Cuarto se explica de manera concisa la naturaleza del despido, nos referimos a cada una de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y el procedimiento previsto para llevar a cabo dicha rescisión.

En el Capítulo Quinto tratamos el punto principal que nos motivó a realizar este trabajo, lo relativo a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece que "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión"

Entendemos que el artículo 47, así como su interpretación por el Poder Judicial de la Federación han sido con el objeto de preservar en un grado máximo el Derecho al Trabajo y conservarlo por parte de los trabajadores, es decir, que se han hecho atendiendo fundamentalmente al principio de la estabilidad en el empleo, consagrado por nuestra Constitución y por nuestra Ley Laboral vigente. Dicho principio establece que las Relaciones de Trabajo

deben ser permanentes y que no pueden disolverse, a menos que exista una causa justificada y razonable para ello.

Ahora bien, gran parte de estas formalidades y obligaciones que se consignaron en este precepto creemos que tienen como causa que antes de que en dicho artículo se adicionara su parte final, los patrones, al no existir alguna sanción por la no entrega del aviso de rescisión, en la mayoría de los casos omitían hacerlo, pero podían validamente oponer excepciones de rescisión en el juicio que en su contra promovía el trabajador, lo cual evidentemente producía que el trabajador fuera despedido de su trabajo sin saber con certeza las causas de su separación y se enteraba de ellas hasta el día en que el patrón oponía excepciones al respecto, quedando en indefensión y desigualdad frente al patrón.

Con la adición de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el legislador buscó que el trabajador tuviera la certeza de cual es esa causa o causas que invoca su patrón para rescindir la Relación de Trabajo, lo cual le permitirá preparar una adecuada defensa de sus derechos.

Lo anterior nos parece lógico y justo, creemos que con ello se logra la igualdad de las partes en un juicio laboral y estamos completamente de acuerdo.

Sin embargo, creemos que por una parte ha habido alguna incorrecta interpretación de dicho precepto, relacionado con lo previsto por el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, dejándose

de lado el motivo principal por el que se hizo la adición que es que el trabajador esté enterado de la causa o causas que motivaron su despido y también consideramos que la sanción prevista para el patrón en caso de incumplimiento, produce una gran desigualdad entre trabajadores y patronos.

Al realizar este trabajo, buscamos de manera concisa dar propuestas para regular la rescisión de la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el patrón, atendiendo el fin que el legislador tuvo al adicionar la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral. Asimismo exponemos sanciones que consideramos más justas para el caso de no entregar el aviso de despido al trabajador, pues creemos que no se le debe dar el mismo tratamiento al patrón que haya tenido una causa justificada para rescindir la relación laboral.

## CAPITULO PRIMERO

### **LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO**

La historia del Derecho del Trabajo en México la encontramos fielmente en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917: En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

A continuación daremos una breve síntesis de algunas de las leyes que han surgido desde la época de la Colonia en México hasta nuestros días y que han tenido disposiciones relativas al Derecho del Trabajo.

#### 1. LA COLONIA

Durante la Colonia se dictaron las Leyes de Las Indias, que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Las Leyes de las Indias son el resultado de la pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros. A decir del maestro Mario De La Cueva "es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a

los indios la percepción efectiva del salario”<sup>1</sup> Aunque en la vida social, económica y política no eran iguales, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos. Las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, las cuales eran un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, que ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes, sin embargo los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar reglamentaciones complementarias.

Los Gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas hablaron de la libertad de trabajo, pero no tuvieron ninguna trascendencia. La Ley del 08 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes.<sup>2</sup>

El Decreto Constitucional de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anahuac, a sugerencia del Jefe de las tropas libertadoras, generalísimo Don José María Morelos y Pavón, con hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anahuac en el año de 1813 señala que como la buena ley es superior a todo hombre, las que

---

<sup>1</sup> De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO I. 17ª Edición, p. 39, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 1999.

<sup>2</sup> Idem.

dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ibidem, p 40.

## 2. EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

El siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, en la primera mitad, continuó aplicándose el viejo Derecho Español, Las Leyes de la Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias.<sup>4</sup>

La Condición de los trabajadores no solo no mejoró, sino que sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que estaba la sociedad. La Revolución de Ayutla representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en la viejas Declaraciones de Derechos.

En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo. Ignacio Ramírez habló del derecho del trabajador a recibir un salario justo y a participar en las utilidades de las empresas. Ignacio Vallarta, en un brillante discurso habló de los males de ese tiempo, y de la necesidad de acudir en auxilio de la clase trabajadora, pero cuando todo parecía que iba a concluir en la necesidad de un Derecho del Trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al Trabajo y concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley. El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se dio el nombre de libertad de industria,

---

<sup>4</sup> Ibidem, p. 40.

exigía que la Relación de Trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que eso era lo mismo que imponer prohibiciones a la industria y no se vio que la libertad de industria podía subsistir con una legislación, que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación de importancia, siguió el Código los lineamientos del francés. Con el nombre de *Contrato de Obra* reunió nuestro Código Civil, en un solo título los contratos de *servicio doméstico, por jornal, de obras a destajo o a precio alzado, porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje*. En este caso podemos notar que nuestro Derecho trató de dignificar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al contrato como un arrendamiento.<sup>5</sup>

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril de 1865 suscribió El Estatuto Provisional del Imperio en el que prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El 01 de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio en la que se establecía la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del

---

<sup>5</sup> De La Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 4ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1954, p. 93.



trabajo, sanciones económicas por violación a las normas antecedentes y otras disposiciones complementarias.<sup>6</sup>

### 2.1 La Ley De José Vicente Villada.

En 1904 en el Estado de México, Don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió esta ley que a decir del maestro De la Cueva, en el artículo tercero definió claramente la teoría del riesgo profesional: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados sufran éstos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo. Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se dedicaba, mientras no se pruebe lo contrario".<sup>7</sup>

### 2.2 La Ley de Bernardo Reyes.

Dos años después, Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles, de Coahuila. Esta Ley siguió a la de Villada y fue dictada el 9 de noviembre de 1906. Se dice que ésta fue más importante y más completa que la de Villada, aunque las dos concordaban al imponer al patrón la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del mismo patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, la segunda exculpante,

<sup>6</sup> De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit. p. 41.

<sup>7</sup> De La Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit. p. 96.

negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fue la válvula de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó mucho la teoría del riesgo profesional.<sup>8</sup>

Las indemnizaciones eran muy superiores a las de la ley de Villada: a) asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses; b) Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar a su trabajo, sin que la obligación subsistiera por más de dos años; c) Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta por un plazo de año y medio; d) Si era permanente total, sueldo íntegro durante dos años; e) Si era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial, y f) Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que de la víctima hubieran dependido solo padres o abuelos o bien hijos, nietos, cónyuge; además de esta pensión debían pagarse los gastos funerarios.<sup>9</sup>

### 2.3 La Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco

En Jalisco Manuel M. Diéguez propuso una ley que estaba limitada porque únicamente consignó el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa. El descanso dominical se impuso para todo tipo de trabajo, público o privado y había excepciones, de las que las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos,

---

<sup>8</sup> Ibidem, p. 97.

<sup>9</sup> Idem, p. 97.

periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo. Se estableció el descanso obligatorio en los días 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Esta ley fijaba ocho días de vacaciones al año por igual a los obreros de las empresas particulares y a los servidores del Estado. Estableció también la limitación de la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, las horas de trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, pero debían concederse dos horas de descanso al medio día. Imponía sanciones de un peso al patrón por cada persona que trabajara en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera a la jornada máxima.<sup>10</sup>

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga se dictó el 7 de octubre de 1914 y fue sustituida por la del 28 de diciembre de 1915, reglamentando aspectos importantes del contrato individual de trabajo, alguna parte de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos empleó el término "obrero", lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación. Según el artículo primero de esta ley, se entiende por obrero el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio, entre otros trabajadores, no quedaron amparados por esta ley. En esta ley, la jornada máxima se estableció en nueve horas y no podía ser continua y debían concederse dos descansos de una hora cada uno. Estaba prevista la jornada a destajo y en ella la retribución sería tal, que produjera, cuando menos, en nueve horas de labor, el salario mínimo

---

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 98.

y no podía realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

Se fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción del de los mineros, que sería de dos pesos diarios y en el campo sería de sesenta centavos, pero el campesino tendría derecho a habitación, combustible y agua, pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor, un lote de mil metros cuadrados cultivable y debidamente acotado. También que trabajaran los menores de nueve años. Los mayores de nueve y menores de doce podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela. Se dictaron medidas para proteger al salario como por ejemplo que el pago debía hacerse en moneda de curso legal; Quedó prohibida la "tienda de raya"; El pago de los salarios debía hacerse cada semana; No procedería el embargo sobre salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargante fuera otro obrero; Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse contraído; No podía reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes de trabajo. Asimismo, de acuerdo con esta ley, tenían derecho la esposa, los menores de doce años y las hijas célibes, a que se les entregara la parte del salario que bastara a su alimentación.

Esta Ley impuso en el artículo octavo la obligación de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando la negociación

estuviera fuera de los centros poblados. También consignó la obligación de los patrones de pagar los salarios de los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo y en caso de que resultara una incapacidad permanente, procedería una indemnización. Se impuso a cada trabajador la obligación de depositar por lo menos un cinco por ciento de sus salarios para crear un servicio de mutualidad. Esta ley hablo de Juntas Municipales, cuya función sería la de resolver todos los conflictos entre trabajadores y sus patronos. Las Juntas debían constituirse en cada Municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designaban por votación directa un representante que, junto con el del patrono, concurría a una asamblea general de representantes obrero patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. Los restantes artículos señalaron el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos; la resolución, dictada a mayoría de votos, no admitía ningún recurso.<sup>11</sup>

#### 2.4 La Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz.

En 1914 se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que culminaría en uno de los primeros y más importantes brotes del Derecho Mexicano Del Trabajo. Las asociaciones se multiplicaron en las poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguidas; la revolución y la lucha en contra de Huerta hicieron que

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 99-100.

el gobierno constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones fueran fomentadas.

El 4 de octubre de 1914, el coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo ese estado. La Ley del Trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo año y consignó la jornada de trabajo, el descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección del trabajo, tribunales de trabajo, sanciones. El artículo primero consignó la jornada de nueve horas, imponiendo la obligación de conceder a los obreros los descansos necesarios para tomar alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún trabajador tuviera que trabajar más de nueve horas. Previsto por el artículo tercero, se impuso el descanso obligatorio en los días domingos y días de fiesta nacional y el artículo cuarto señaló las excepciones. El artículo quinto fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores y se podía pagar por día, por semana o por mes y en moneda nacional. Se ordenó que cuando el obrero viviera en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patronos, además del salario habría de recibir alimentación. En el artículo séptimo se impuso a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores, y a los que fueran víctimas de un accidente de trabajo, asistencia médica. En el artículo noveno se previno que los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales y enfermerías,

dotados de médicos, enfermeros y de todos los medicamentos y equipo necesario. El artículo décimo imponía los patronos la obligación de mantener escuelas primarias, con instrucción laica, en todos los lugares en que no existiera una escuela pública.<sup>12</sup>

En esta ley se autorizaba al gobierno para nombrar inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del cumplimiento de la ley. En esta Ley estuvieron previstas las Juntas de Administración Civil que estaban encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y dirimir diferencias que entre ellos se suscitaban, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en casos necesarios, al inspector de gobierno correspondiente.

El 06 de octubre de 1915 se promulgó por Agustín Millán, que era gobernador provisional de Veracruz, la primera ley del estado sobre Asociaciones Profesionales.

En su artículo primero dicha ley trató de definir a la asociación profesional como toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al de distribuirse utilidades. El artículo cuarto establecía que los sindicatos serían el intermediario entre los obreros y los capitalistas. El artículo quinto hablaba de regularizar todo lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo. Asimismo este artículo imponía a los sindicatos la obligación de registrarse ante las Juntas de Administración Civil.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ibidem, p. 101-102

<sup>13</sup> Ibidem, p. 103.

El proyecto de ley sobre Contrato de Trabajo del lic. Rafael Zubarán Capmany es una ley que fue formulada por el Departamento del Trabajo en 1915 y es un intento de reforma a la legislación civil, pretendiéndose sustituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador.<sup>14</sup>

Este proyecto constaba de siete secciones, disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo que comprendía además, lo relativo a los sindicatos y disposiciones complementarias.

Los artículos primero y segundo definían el Contrato de Trabajo como el convenio por el cual se obligaba una persona a trabajar para otra, mediante una retribución o salario, que se fijaría en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de obra realizada o de cualquier otra base estipulada en los contratos, disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales para la obra, el contrato sería de trabajo, si los materiales podía considerarse como accesorios y el trabajo como el objeto principal y que, de no ser así, se regiría el contrato por las disposiciones de Derecho Común.

En los restantes artículos se fijaron las bases fundamentales del contrato que en ningún caso podrían renunciarse por el obrero. El artículo 26 fijó en ocho horas la jornada de trabajo, que empezaría desde el ingreso del obrero al taller y terminaría con su salida,

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 104.



debiendo descontarse de la jornada el tiempo dedicado a las comidas y descansos. Los artículos 30 y 31 consignaron el descanso semanal y en los días primero de mayo y 16 de septiembre. El artículo 33 implantó el salario mínimo, ordenando la creación de un organismo federal que, tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijara anualmente el que debiera pagarse en cada región y en cada industria.

El capítulo sexto finalmente reglamentó el contrato colectivo, considerándolo como contrato normativo. En el mismo capítulo se reconoció a la asociación profesional, fijando como condiciones para su existencia, que el número de trabajadores que la integraran no fuera menos de cinco, que el acta constitutiva se redactara por escrito y se registrara en el Ayuntamiento correspondiente, que se establecieran las bases de su representación legal y se expresara el objeto de la asociación.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 106.

## 2.5 La Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y posteriormente el 11 de diciembre del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo.

La Legislación del Trabajo debía tender ante todo, a evitar la explotación de la clase trabajadora, contribuir a la transformación del régimen económico. Por esto quedó estrechamente vinculada a otras leyes, la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre y que a las cinco se les llamó en Yucatán Las Cinco Hermanas porque todas perseguían el mismo propósito.

La Legislación del Trabajo no debía ser rígida, sino debía permitir realizar la fórmula de la idéntica oportunidad para todos.

Las principales autoridades de Trabajo eran tres, La Junta de Conciliación, El Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo. Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los organismos de aplicar la ley, gozarían de una libertad absoluta y de un amplio poder ejecutivo para decidir todas las cuestiones relativas al fenómeno económico y habrían de constituir la mejor garantía de la clase trabajadora. La ley reconoció la existencia de la asociación profesional y procuró por todos los medios, contribuir a su desarrollo, inclusive privando de una parte de los beneficios de la Ley a los obreros que se negaran a asociarse. En el artículo noveno de la Ley se definió al convenio industrial como el Contrato de Trabajo que ligaba a una unión o una federación industrial con sus patronos. El convenio industrial era una forma especial que no concordaba exactamente con

el tipo europeo de contrato normativo y que más bien se acercaba al llamado contrato de ejecución. Debía llenar los mismos requisitos del Contrato de Trabajo y en realidad era un Contrato de Trabajo que regulaba las relaciones entre un patrón y todos los obreros.

En esta Ley las huelgas y los paros eran vistos con mucha desconfianza y solo en un caso era permitida la huelga, cuando los obreros que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ante la Junta de Conciliación, ni ante el Tribunal de Arbitraje, tenían alguna diferencia con su patrón. De acuerdo con el pensamiento del maestro De la Cueva, la legislación de trabajo del general Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.<sup>16</sup>

### 3. EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

En 1917 la situación de los trabajadores en México era lamentable. La sangre obrera hizo posible nuestro movimiento social y en reconocimiento se le había otorgado pequeñas concesiones. A decir del maestro Jorge Carpizo "una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días en que el Congreso Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123. El pueblo se dio una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social"<sup>17</sup>, idea que compartimos plenamente.

---

<sup>16</sup> Ibidem, p. 106-114.

<sup>17</sup> Carpizo, Jorge. LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917, 14ª Edición, p. 81, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 2004.

En la décima sesión ordinaria, la Comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5º. Cándido Aguilar, Jara y Góngora presentaron una iniciativa en la que propusieron a la Comisión que al artículo 5º se le adicionaran algunos principios como el de la jornada máxima de trabajo de ocho horas, el descanso semanal, la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños, establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje, a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. De dichos principios la Comisión únicamente aceptó los primeros tres y rechazó los demás por considerar que no entraban en la sección de garantías individuales y que por lo tanto serían tratados al discutirse las facultades del Congreso Federal.<sup>18</sup>

Lizardi criticó mucho la idea de incluir en la redacción el principio de que la jornada máxima de trabajo no excedería de ocho horas, señalando que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.<sup>19</sup>

Por su parte Jara señaló que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo, pero que el precepto era necesario y que la experiencia así lo demostraba. Asimismo agregó que el establecimiento de la jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Ibidem, p. 82.

<sup>19</sup> Ibidem, p. 83.

<sup>20</sup> Idem.

Victoria manifestó que en la Constitución deberían de darse bases precisas sobre las cuáles legislarían los Estados en materia laboral: creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, así como criticó severamente el plazo obligatorio de un año para el Contrato de Trabajo.<sup>21</sup>

Manjarréz fue el primero en proponer que el problema laboral se tratara en un capítulo, o en todo un título de la Constitución, y dijo "a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la Forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta".<sup>22</sup>

Varios diputados presentaron una moción para que se suspendiera la discusión del tema laboral y para que Pastor Rouaix se

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 84.

<sup>22</sup> *Idem*.

encargara de formular un proyecto con todas las ideas manifestadas en las discusiones de este tema.

Rouaix invitó al licenciado José Inocente Lugo, que era el Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento y a Rafael L. De los Ríos para colaborar en la formación del capítulo sobre Trabajo.

Con los estudios que había hecho sobre la materia la dirección a cargo de Lugo, con la leyes redactadas por Macías y Rojas por encargo de Carranza y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura del artículo 123 Constitucional.

El día 13 de enero de 1917 se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución. La exposición de motivos la redactó principalmente Macías, y entre las ideas más importantes se encuentran: 1) El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna, 2) La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana y no como una cosa, 3) por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos laborales, mejor que la justicia ordinaria es la conciliación, 4) el derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones, 5) que para terminar con la cadena de esclavitud de padres a hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían

cobrarse a los parientes del trabajador, 6) se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador. La idea fue que eran mínimos reglamentarios los que se establecían, pero necesarios, ya que con la primera batalla ganada se seguiría adelante, hasta que llegaran a desaparecer las injusticias sociales.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 87-88.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **CONCEPTOS GENERALES.**

#### **1. RELACION DE TRABAJO**

De acuerdo a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

Según el maestro Mario De La Cueva la Relación de Trabajo "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias"<sup>24</sup>.

De las anteriores definiciones dadas por la Propia Ley Federal del Trabajo y por el maestro Mario de la Cueva respectivamente, podemos obtener la siguientes características de la Relación de Trabajo, las cuales consideramos que forman la esencia de la Teoría de la Relación Individual de Trabajo:

El hecho constitutivo de la relación lo es la prestación de un trabajo personal subordinado.

---

<sup>24</sup> De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 17ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1999, pagina 187.



La prestación del trabajo provoca la realización de los efectos que derivan de las relaciones de trabajo, es decir, crea derechos y obligaciones para el trabajador y para el patrón.

La prestación del trabajo produce la aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo, que no depende de la voluntad del trabajador o del patrón, sino de la sola prestación del trabajo.

Roberto Muñoz Ramón define a la Relación de Trabajo como "El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí"<sup>25</sup>.

La diferencia de la Relación de Trabajo con los contratos en si es que mientras que en un contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de las partes depende del acuerdo de voluntades, en la Relación de Trabajo basta que se dé la prestación del servicio personal subordinado del trabajador a un patrono para que se aplique automáticamente el derecho objetivo contenido en la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos y en los contratos ley, y se den, sin la existencia de un contrato entre un trabajador y un patrón, derechos y obligaciones de éstos.

Al respecto Norahenid Amezcua Ornelas señala que la diferencia entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo es meramente de forma, ya que en su contenido producen los mismos efectos, es decir,

---

<sup>25</sup> Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II, Instituciones, 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1983, p. 44.

en uno y en otro caso el trabajador ve actualizados todos los derechos que en su favor establece la legislación laboral.<sup>26</sup>

Juan Soto Cerbón señala que "Relación de Trabajo significa esa actitud de entrega de la voluntad esforzada del trabajador, a favor de un tercero, independientemente de cuál sea el acto que lo origine. Es decir, la ley, ha querido proteger al trabajador que realiza su función, del hecho, a veces de mala fe, de querer desvirtuar su carácter en la empresa, so pretexto de diversas circunstancias, que pueden ser el someterlo a un acto jurídico con distinta denominación, de manera que sea cuales fueran esas circunstancias, si en la práctica se cumple la prestación del trabajo a favor de un tercero y la no oposición o aceptación de éste, nace la relación laboral con todas sus consecuencias."<sup>27</sup>

## 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 segundo párrafo, define al Contrato de Trabajo de la siguiente forma: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

Francisco de Ferrari lo define como "Aquel en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de una manera continua o no, al

---

<sup>26</sup> Amezcua Ornelas, Norahenid, RELACIONES LABORALES, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V., México 1996, página 16.

<sup>27</sup> Soto Cerbón, José TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 1ª edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1992, Págs. 104 y 105.

servicio de otra bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar mediante la correspondiente remuneración”<sup>28</sup>

El maestro José Dávalos Morales señala en su libro Derecho del Trabajo I que “la esencia del contractualismo en el Derecho del Trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.”<sup>29</sup>

La idea de un Contrato de Trabajo aparentemente resultaría un poco contradictoria a la idea de la Relación de Trabajo, la cual ya vimos que existe sin que en un documento se plasme el acuerdo de voluntades de las partes que lo celebran y que crea derechos y obligaciones para ellas, pues ya dijimos que la Relación de Trabajo se da simple y sencillamente con la prestación de un trabajo personal subordinado por parte de un trabajador a un patrón, cualquiera que sea el acto que le de origen, y que ello crea derechos y obligaciones para las partes sin necesidad de que éstos estén plasmados en un documento, pues ya están previstos en la Ley Federal del Trabajo, en el contrato colectivo o en el contrato ley. Pues bien, uno de esos actos que le pueden dar origen a una Relación de Trabajo, lo es el Contrato de Trabajo, el acuerdo de voluntades por las cuales se da una Relación de Trabajo, que puede crear derechos adicionales a los previstos por la Ley Federal del trabajo, pero que no puede contener

---

<sup>28</sup> De Ferrari, Francisco, DERECHO DEL TRABAJO Vol. II, 2ª edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1969, Pág. 73.

<sup>29</sup> Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I, 5ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994, Pág. 108.

cláusulas que establezcan menores prestaciones o derechos a los contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Por ejemplo, se puede celebrar un Contrato de Trabajo en el que un trabajador pacte con el patrón que en lugar de recibir un aguinaldo anual de 15 días recibirá 30 días, pero no se puede pactar, aunque sea un acuerdo entre las partes, que el trabajador reciba un aguinaldo menor al previsto por la Ley Federal del Trabajo.

El maestro J. Jesús Castorena señala que en su concepto "el dato que hace diferente al Contrato de Trabajo de los demás es que el Derecho concibe al hombre como el único ser que posee aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. El hombre es el agente activo del derecho, ya actúe individualmente o en grupo. El trabajo es actividad humana, puede satisfacer una necesidad propia o ajena; el agente activo del Derecho, el hombre que trabaja, hace de su trabajo el objeto de un negocio jurídico; ese negocio genera derechos y obligaciones. Para que el hombre sea sujeto activo del Derecho, crea un régimen jurídico que tiene por objeto impedir que la subordinación le haga perder aquella calidad. La regulación jurídica del hombre sujeto de Derecho, como objeto de negocio jurídico, constituye la peculiaridad del Contrato de Trabajo."<sup>30</sup>

## 2.1 Elementos De La Relación De Trabajo.

Los elementos de una Relación de Trabajo son esas partes que la componen, sin las cuales no puede existir dicha Relación de Trabajo.

---

<sup>30</sup> Castorena J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO 5ª edición, México 1971, paginas 67-68.

De acuerdo a la definición del artículo 20 de la Ley los elementos de la Relación de Trabajo son:

Elementos subjetivos

Trabajador y Patrón.

Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario

El trabajador.

De acuerdo a lo establecido por el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado"

De la anterior definición podemos concluir sin ninguna duda que un trabajador siempre será una persona física, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que establecía que "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un Contrato de Trabajo" y de cuya redacción surgía la duda de si un trabajador era una persona física o moral y además condicionaba la existencia de la Relación de Trabajo a un Contrato de Trabajo.

El Patrón

El patrón, de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo vigente "es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" que a diferencia de la Ley de 1931, no

condiciona la existencia de la Relación de Trabajo a la celebración de un Contrato de Trabajo.

#### Subordinación.

No toda actividad de un hombre para otro se rige por el Derecho del Trabajo o es una Relación de Trabajo, un elemento esencial para diferenciarla es el elemento subordinación, el cual, junto con otros caracteres nos permite establecer si la prestación de un trabajo esta regida por el Derecho del Trabajo o por el Derecho Privado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en la actualidad se refiere a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación de éste, es decir pone al elemento subordinación como un elemento necesario para la existencia de la Relación de Trabajo.

La subordinación en el trabajo significa que éste deberá realizarse por el trabajador, bajo las ordenes del patrón, que deberán referirse exclusivamente a lo concerniente al trabajo prestado.

Juan Soto Cerbón señala también que "la figura de la subordinación, es decir, el acto por el cual el trabajador se incorpora a una empresa o a una organización, trasciende en ese sometimiento y en la facultad de la empresa de ordenar al trabajador los actos que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral"<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Soto Cerbón, José, TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit. p.105

Por otro lado, el Maestro Mario De La Cueva en su libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" manifiesta que existe otra idea además de la subordinación que posee una fuerza considerable, pues proviene de uno de los caracteres fundamentales del Derecho del Trabajo: nuestro estatuto es un derecho de clase<sup>32</sup>.

La sociedad actual está dividida en clases y la división entre las clases que existen es muy marcada. El concepto de clase implica un grupo de hombres y mujeres dotados de una o varias cualidades especiales que los hacen ser diferentes de otros grupos que también tienen sus cualidades muy particulares.

Si se acepta la división de la sociedad en dos clases sociales, representadas por los términos trabajo y capital, podemos concluir que todo el que preste un trabajo personal subordinado a otro, forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, por lo que debe aplicarse la Ley del Trabajo, que establece las condiciones mínimas en que se debe prestar ese trabajo, es decir, las condiciones mínimas necesarias para participar o ser parte del fenómeno de la producción. El Derecho del Trabajo, así como la Ley del Trabajo son instrumentos de lucha de la clase trabajadora que busca disminuir la magnitud de la explotación de los patrones hacia los trabajadores, defendiendo y protegiéndolos de las injusticias de las que puedan ser objeto por parte de la clase patronal.

## 2.2 Requisitos De Formación Y Validez De La Relación De Trabajo.

---

<sup>32</sup> De La Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit. p. 200-201.

Según Mario De La Cueva, la doctrina sobre la inexistencia y la nulidad en el Derecho Individual del Trabajo tiene que partir de la distinción entre la relación y el Contrato de Trabajo, pues por la diferencia que existe entre ambos, los planteamientos de los problemas y las conclusiones serán diversos.

El segundo presupuesto corresponde a las ideas del artículo quinto de la Ley Actual que establece que las normas de trabajo son de orden público, por lo que su renuncia no produce efecto legal, ni impide el goce y el ejercicio de los derechos. El Maestro de la Cueva apuntó y coincidimos con esa idea, que la ley habla exclusivamente de la renuncia de los derechos de los trabajadores, porque el Derecho del Trabajo es el estatuto de la clase trabajadora, y porque contiene los derechos mínimos de los trabajadores, de lo que se deduce que nada impide que los empresarios renuncien a los derechos que correspondan a las obligaciones de los trabajadores, porque esas renunciaciones se transforman en derechos nuevos para los trabajadores, solución que coincide con la naturaleza de la Ley Laboral.

Un tercer presupuesto es la consecuencia de la finalidades del Derecho del Trabajo, que son la protección del hombre y de su energía de trabajo, por lo tanto, las conclusiones que se adopten, con la excepción de las actividades ilícitas, no podrán implicar que la energía de trabajo quede sin retribución porque se produciría un enriquecimiento sin causa.



### 2.2.1 El Consentimiento

Los sujetos de la Relación de Trabajo son el trabajador y el patrón y creemos que para que se origine una Relación de Trabajo, aunque esta se produzca con el simple hecho de la prestación de un trabajo personal y subordinado por parte del primero hacia el segundo para que ese trabajo se manifieste, debe existir la voluntad y el consentimiento de las partes.

Del trabajador se requiere su voluntad para la prestación del trabajo y del patrón para que ese trabajador le preste el trabajo personal subordinado a éste. Es decir, que para que exista una Relación de Trabajo, sí debe existir la voluntad de las partes, pero una vez que se dio el acuerdo de voluntades, en cuanto se preste el trabajo, se aplica automáticamente el derecho objetivo y por ese simple hecho, el trabajador se hace acreedor de derechos y obligaciones contenidas para él en la Ley Federal del Trabajo.

El consentimiento es la manifestación por la cual se demuestra la aceptación de un contrato y puede ser explícito o tácito.

Estaremos en presencia del consentimiento explícito cuando se otorgue para el nacimiento de la Relación de Trabajo un Contrato de Trabajo en el que tanto el trabajador como el patrón manifiesten su voluntad el primero para prestar un trabajo y el segundo, para que el trabajador le preste ese trabajo personal subordinado y las condiciones bajo las cuales deberá prestarse, que no podrán ser menores a las previstas por la Ley Federal del Trabajo.

El Consentimiento tácito se da cuando sin la existencia de un Contrato de Trabajo en el que se establezca la voluntad de las partes y las condiciones en que deberá prestarse el trabajo, se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación del servicio.

### 2.2.2 Objeto

El objeto en un contrato puede analizarse de acuerdo a dos categorías distintas, el objeto jurídico y el material. A su vez, el objeto jurídico se divide en directo e indirecto. El objeto jurídico directo es la creación y transmisión de derechos y obligaciones. El objeto jurídico indirecto de un contrato es el objeto directo de la obligación, esto es, el dar, hacer o no hacer.

Ahora bien, el objeto material de un contrato, se refiere a la cosa que se tiene que dar, el hecho que se tiene que realizar y la conducta de la que debe abstenerse.

En el Derecho del Trabajo el objeto jurídico directo sería la obligación del trabajador de prestar un servicio personal subordinado a su patrón y la de éste de pagar un salario al trabajador.

El objeto indirecto sería la prestación efectiva del trabajo y el pago del salario fundamentalmente.

### 2.2.3 Capacidad

La capacidad puede ser de goce y de ejercicio, la de goce es la aptitud que tiene toda persona para ser sujeto de derechos y

obligaciones. Por regla general, todos los individuos son capaces desde su nacimiento, la excepción es la incapacidad.

Hay capacidad de ejercicio cuando una persona puede ejercer por sí misma sus derechos y obligaciones.

En el Derecho del Trabajo, la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de catorce años y el de los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Podemos concluir que en el Derecho del Trabajo la capacidad de ejercicio se adquiere a los dieciséis años y por lo tanto la posibilidad de prestar un servicio personal subordinado, adquirir el carácter de trabajador y ser sujeto de derechos y obligaciones. Sin embargo, la prohibición del trabajo de los menores de dieciséis años, no es para ellos, sino para el patrón que los emplee, por lo tanto, si se da el supuesto de que un menor preste un trabajo a un patrón, ese menor también estará protegido por la Ley y tendrá derechos, y el patrón incurrirá en responsabilidad frente a las autoridades laborales por emplear a ese menor.

#### 2.2.4. Ausencia De Vicios Del Consentimiento

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio del consentimiento es el dolo, cuando un patrón ha sido engañado por el

trabajador o por el sindicato que lo propone, respecto de sus capacidades o aptitudes o cuando el trabajador es engañado por el patrón al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo.

### 3. LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La suspensión de las relaciones de trabajo es una figura que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando se produce alguna circunstancia, distinta a un riesgo de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

Esta figura creemos que está muy ligada al principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores, en la cual, un patrón no puede disolver la Relación de Trabajo, sino únicamente cuando se origine una causa justificada para ello, que en la mayoría de los casos se produce por el incumplimiento que hace el trabajador de sus obligaciones. Pero si por alguna causa que sea justificada y ajena a la voluntad del trabajador de prestar su trabajo y cumplir con sus obligaciones, éste dejara de prestar el servicio, su patrón no podrá disolver la Relación de Trabajo y estará obligado a respetar todos los derechos del trabajador a reinstalarlo en su trabajo cuando desaparezca la causa que le impida desempeñarlo.

Estimamos que la suspensión de las relaciones de trabajo necesaria en el Derecho del Trabajo porque siempre existe la posibilidad de que surja alguna circunstancia ajena a la voluntad del trabajador, que le impida prestar su trabajo al patrón y cuando ésta se presente, se surtirá la hipótesis de la suspensión de la Relación de

Trabajo, pues de no ser así, se violaría el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La suspensión se distingue de la disolución porque es temporal, lo cual significa que no se rompe el vínculo laboral y en cambio en la disolución, como su nombre lo indica, se disuelve la Relación de Trabajo. En la suspensión su aplicación se condiciona a la presencia de una circunstancia que impida que el trabajador desarrolle su trabajo durante algún tiempo, y en el caso del patrón si se da esa circunstancia, tendrá el derecho a suspender también el pago del salario al trabajador, pero cuando ese tiempo transcurra, se reanudará la prestación del servicio y el pago del salario.

#### 4. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La terminación del contrato o Relación de Trabajo es la extinción de la Relación de Trabajo por mutuo consentimiento de las partes o por una imposibilidad que sobrevenga, que sea ajena a la voluntad de las partes, pero que impida la continuación de la Relación de Trabajo, la terminación unilateral del patrón, la cual se asimila al despido, de donde, si aquél no comprobara en juicio las causales para despedir al trabajador sin responsabilidad, dependiendo de la acción ejercida, tendrá que reinstalar al trabajador en su empleo o pagarle una indemnización por el despido injustificado.

Dionisio J. Kaye señala que "por terminación debemos entender en forma lisa y llana, la cesación definitiva de los efectos de la relación jurídica por causas no imputables a ninguna de las partes"<sup>33</sup>

Alberto Briceño Ruiz señala que la Relación de Trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación y que en virtud de que la rescisión o terminación ponen fin definitivamente, acaban con la Relación de Trabajo, le parece más acertado usar el término "Extinción".<sup>34</sup>

#### 4.1 Rescisión De La Relación De Trabajo.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por alguno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. El maestro Mario de la Cueva establece que la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse<sup>35</sup>.

El ejercicio de este derecho esta condicionado por algunos supuestos:

- Un acto o una omisión, imputable a alguno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la Relación de Trabajo.

---

<sup>33</sup> J. Kaye, Dionisio, RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO, 2ª Edición, Editorial Themis, S.A. de C.V., México 1995 Pág.. 297.

<sup>34</sup> Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Harla, S.A. de C.V., México 1985, página 214.

<sup>35</sup> De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Op. cit. p. 241.

- El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser grave, pues la propia Ley Federal del trabajo considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación.

El maestro Néstor de Buen señala que "el despido es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador"<sup>36</sup>

Baltasar Cavazos Flores nos dice que "la rescisión de los contratos es una forma patológica de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes. Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido, la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su defecto, a terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento."<sup>37</sup>

El problema terminológico de "Rescisión".

Existen Juristas como el maestro Néstor de Buen y el maestro Trueba Urbina que consideran que el término rescisión es equívoco y puede tener diferentes sentidos porque no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador, en el primer caso, es decir, en caso de que el patrón rescinda, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente

---

<sup>36</sup> De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO Tomo Segundo, Editorial Porrúa, S.A. México 1976.

<sup>37</sup> Cavazos Flores, Baltasar. CAUSALES DE DESPIDO Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1983, página 30.

el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente.

Néstor de Buen señala en su participación sobre La Extinción de la Relación Laboral que bajo la coordinación del maestro Mario Pasco Cosmópolis realizaron varios autores y juristas iberoamericanos, que "lo que llama la atención es que los efectos de la rescisión patronal y los de la rescisión del trabajador son diferentes. En el primer caso, el efecto inmediato es la separación material del trabajador y la suspensión de los derechos y obligaciones nacidos de la Relación de Trabajo en tanto el propio trabajador decide, con la demanda, si opta por la reinstalación o por la indemnización. En el primer caso, el despido no rompe con la relación laboral y ésta subsiste *sub iudice*, en tanto no se resuelve el conflicto. De ser favorable al trabajador el laudo definitivo, renacerá con todos sus efectos la relación suspendida. Por el contrario, si el trabajador opta por la indemnización, es él quien rompe el contrato o Relación de Trabajo aún cuando en ese caso la separación patronal y la acción indemnizatoria juegan como concausas de la terminación.

Por lo anterior, estos autores consideran que es conveniente denominar despido a la rescisión patronal y retiro a la rescisión que hace valer el trabajador.

La Rescisión del trabajador invocando conductas patronales que hacen inconveniente la subsistencia de la relación laboral, pone fin de



inmediato al Contrato de Trabajo y deja sujetas a juicio las consecuencias económicas de la conducta patronal"<sup>38</sup>

Nosotros consideramos que puede denominarse indistintamente a la rescisión como despido o retiro, según sea el caso, es decir, rescisión patronal o despido y rescisión del trabajador al patrón o retiro.

---

<sup>38</sup> De Buen, Néstor, LA EXTINCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO EN MÉXICO, OBRA COLECTIVA LA EXTINCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, coordinación de Mario Pasco Cosmópolis, Pág.. 131-132, AELE Editorial, Perú 1987.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

En este capítulo analizaremos todas las excepciones que prevé la Ley Federal del Trabajo a la regla general de que las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado. Asimismo trataremos los casos de suspensión de la Relación de Trabajo que están previstos por la ley y las diferentes causas de disolución o terminación de la Relación de Trabajo.

#### **1. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 35 establece que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado y que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

El artículo 36 establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Asimismo, en el artículo 37 se establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.

Por regla general, y atendiendo al principio de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, la Relación de Trabajo tiene una duración indeterminada.

El principio de la estabilidad en el empleo establece que las relaciones de trabajo deben ser permanentes y que no pueden disolverse, a menos que exista una causa justificada y razonable para ello. Este principio está contemplado en los artículos 36 y 37 de nuestra Ley Federal del Trabajo, pero también tiene su fundamento en el artículo 3º de dicha Ley, que establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Tratando de interpretar esta idea podemos concluir que el principio de la estabilidad en el empleo es el derecho de adquirir un trabajo y particularmente el derecho de conservar ese trabajo.

En ese orden de ideas, y continuando con la duración de las relaciones de trabajo, en la Ley se establecen los supuestos que constituyen excepciones a ese principio de estabilidad y por lo tanto a la regla general de que todas las relaciones de trabajo tienen una duración indefinida.

#### 1.1 El Contrato Por Obra Determinada.

El Contrato o Relación de Trabajo por obra determinada constituye la primera excepción a la regla que establece que las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado.

Para que pueda validamente celebrarse el contrato por obra determinada es necesario que así lo exija su naturaleza que está íntimamente relacionada con la temporalidad del objeto del contrato que al extinguirse, producirá que se extinga la Relación de Trabajo.

Un ejemplo clásico para explicar claramente el contrato por obra determinada lo encontramos cuando un patrón contrata a un trabajador para la construcción de un cuarto, el contrato por obra perdurará hasta que esté totalmente construido el cuarto, de tal forma que una vez que se concluya el trabajo, es decir, cuando se realice completamente el objeto del contrato, que en este caso es el cuarto, dejará de existir la relación.

Por otro lado, en estos contratos, una vez que nace el elemento objetivo de la relación, aunque se hubiere fijado un tiempo determinado para la realización del objeto y se venza ese término, el contrato quedará prolongado hasta que se realice el objeto completamente. Continuando con el ejemplo que dimos, si se establece que el cuarto se debe realizar en un mes y concluido ese mes, aún no se termina el cuarto, la Relación de Trabajo quedará prorrogada hasta que se termine de construir.

## 1.2 El Contrato Por Tiempo Determinado

En el contrato por tiempo determinado, según el maestro Néstor de Buen, operan claramente las modalidades del negocio jurídico, es decir, el plazo y la condición<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO Tomo Segundo, 10ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994, Pág. 64.

Si la duración de la Relación de Trabajo depende solamente del transcurso del tiempo, estaremos en presencia del plazo. Por ejemplo, las tiendas departamentales que en virtud de las grandes ventas que reportan durante los meses de noviembre, diciembre y hasta el seis de enero, por la navidad, tienen la necesidad de contratar temporalmente a trabajadores adicionales a los que habitualmente prestan sus servicios únicamente por ese plazo de noviembre al seis de enero, para poder dar buen servicio a sus clientes, en este caso y dada la naturaleza del trabajo, es válida la celebración del contrato por tiempo determinado y vencido ese plazo, terminará la Relación de Trabajo.

En la segunda hipótesis prevista por el artículo 37, cuando se trate de sustituir temporalmente a un trabajador, el ejemplo más claro que considero que existe para explicar este caso, se da con las madres que se les otorga su periodo de incapacidad por maternidad y su patrón contrata temporalmente a un trabajador para que la sustituya durante el tiempo que durará la incapacidad, en este caso el contrato terminará cuando transcurra el término de la incapacidad y regrese a su trabajo la madre trabajadora.

Por último, de acuerdo a lo que señala el artículo 37 de la Ley, ¿se podrá celebrar contrato por tiempo determinado en los demás casos previstos por la Ley, y cuales son esos casos que prevé la Ley? La mayoría son casos muy dudosos y más bien se pueden considerar como relaciones por obra determinada y no por tiempo determinado. Por ejemplo, los trabajadores de los buques, dada la duración de los viajes marítimos, pudiera pensarse que la terminación del contrato

depende de una condición y no de un plazo, aún incierto, pero además podría pensarse que se trata no de una contratación a plazo, sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo, lo fundamental consiste en la tarea a realizar.

Otro ejemplo es el caso de deportistas profesionales que se les puede contratar según el artículo 293 de la Ley para uno o varios eventos o funciones. El de los trabajadores actores, que se les puede contratar por película o función, según el artículo 305 de la Ley. Los músicos, por una o varias actuaciones, en todos estos ejemplos lo que fundamenta la contratación es la tarea a realizar y no el tiempo para ella.

### 1.3 Relaciones De Trabajo Para La Inversión De Capital Determinado.

La Ley, también como excepción prevé la posibilidad de que un trabajador sea contratado para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. En estos casos, la duración de la Relación de Trabajo depende de que se gaste el capital previsto.

## 2. LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO PREVISTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece que son causas de suspensión de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

a) La enfermedad contagiosa del trabajador.

Es posible que el trabajador cuente con la capacidad física suficiente para prestar el servicio, pero debido a una posible epidemia y al contagio de la enfermedad que tiene hacia sus compañeros, es porque se justifica la suspensión de la Relación de Trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca señala que "la suspensión en este caso, se produce independientemente de que incapacite o no al trabajador para el trabajo, ante la imperiosa necesidad de preservar la salud de la comunidad dentro de la empresa. Por ello es una obligación del trabajador poner en conocimiento del patrón las enfermedades que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas, si no lo hace incurre en falta de probidad y, por ende, en causa de despido."<sup>40</sup>

b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Esto es así porque el que una persona sea arrestada en forma preventiva, no significa que sea culpable del delito que se le imputa, pues toda persona se presume inocente, en tanto no se demuestre que es culpable del delito que se le impute y se dicte una sentencia que cause ejecutoria, caso en el cual, la Relación de Trabajo se disolverá automáticamente.

---

<sup>40</sup> Ramírez Fonseca, Francisco, SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1983, p. 10.

d) El arresto del trabajador.

El arresto del trabajador es una situación de hecho que impide la prestación del servicio y es ajena a su voluntad.

e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

La simple lectura, de las obligaciones impuestas en dichos artículos de la constitución, justifica la suspensión de la Relación de Trabajo.

f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

Al igual que la fracción quinta del artículo 42 de la Ley, la obligación de los trabajadores de fungir como representantes en los diferentes organismos estatales, en las juntas y en las comisiones mencionadas, justifica la suspensión temporal de la Relación de Trabajo, mientras desempeñen sus cargos de representación y en cuanto ya no subsista esa situación, deberá reanudarse la Relación de Trabajo, con la obligación y el derecho del trabajador de continuar con la prestación de su servicio y de su patrón de reanudar el pago del salario.



g) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Existen ciertos trabajos que exigen la presentación de documentos como certificados de salud, licencias de manejar de algún tipo específico, pasaportes, entre otros, sin los que no se puede prestar el servicio y la Relación de Trabajo deberá suspenderse hasta en tanto no se presenten los mismos.

#### 2.1 Efectos Y Formas De Operación De Las Causas De Suspensión.

La suspensión de las relaciones de trabajo normalmente se da por indicación del trabajador, pero en el caso de la enfermedad contagiosa puede y en caso de percibirla, debe decretarla el patrón, con el objeto de evitar daño o contagio a los demás trabajadores y si no lo hiciera, los demás trabajadores podrían negarse a la prestación del trabajo por falta de cumplimiento a las normas de seguridad e higiene. Asimismo, el trabajador está obligado a dar aviso al patrón del padecimiento y en caso de no hacerlo y continuar acudiendo al trabajo, consideramos que el patrón podrá validamente rescindir la relación laboral.

El artículo 43 de la ley Federal del Trabajo establece el momento desde el cual deberá surtir efectos la suspensión. Asimismo, el artículo 134 fracción V de dicha ley establece como obligación de

los trabajadores dar aviso inmediato al patrón de las causas justificadas que les impidan concurrir al trabajo.

La suspensión surtirá efectos tratándose de la enfermedad contagiosa del trabajador o de la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o una enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, desde el momento en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.

En el caso de la prisión preventiva del trabajador o su arresto, esta suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, o hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto, sin embargo, si después de llevar un proceso por el cual el trabajador al final resulte ser condenado a una pena de prisión, el patrón podrá validamente rescindir la Relación de Trabajo con el trabajador, sin incurrir en alguna responsabilidad, de conformidad con lo previsto por el artículo 47, fracción XIV de la Ley Federal del trabajo.

En el caso del cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución, La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, la suspensión comenzará a surtir efectos desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.

En el caso de la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, únicamente cuando sea imputable al trabajador, comenzará a surtir efectos la suspensión desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de seis meses.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la guardia nacional, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31, fracción III de la Constitución, el tiempo que duren alistados en la guardia y prestando servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

2.2 Momento En Que Debe Reanudarse La Relación Una Vez Que Se Extinguió La Causa De Suspensión.

En los casos de enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, el arresto del trabajador y a falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación de los servicios, el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que se termine la causa que originó la suspensión de la relación.

En los casos de la prisión preventiva del trabajador, seguida de una sentencia absolutoria, del cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución, la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, el trabajador deberá reincorporarse a su trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

### 3. DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 establece como causas de terminación de la relaciones individuales de trabajo las siguientes:

I El mutuo consentimiento.

II La muerte del trabajador.

III La terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la propia Ley.

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

V Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley, el cual establece las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, que según dicho precepto son:

1) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de la relación.

2) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

4) Los casos del artículo 38 y

5) El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

#### 4. TEORÍA DE LA ESTABILIDAD.

En todas las relaciones laborales, los trabajadores han venido luchando y pugnando por la conservación de sus empleos como medio de subsistencia de ellos y de su familia, pues antes de la regulación del Derecho del Trabajo por el artículo 123 constitucional, los trabajadores estaban siempre a expensas de la voluntad de los patrones, quienes de manera unilateral podían prescindir de sus servicios sin ninguna responsabilidad.

Al dictarse la nueva constitución en nuestro país, en el año de 1917, en el artículo 123 de la misma, los trabajadores mexicanos, adquirieron el derecho de conservar su empleo, mientras no existiera alguna causa para ser despedidos. Es en este artículo 123 constitucional en donde se consagra la estabilidad en el empleo de los trabajadores, pues de acuerdo al mismo, solo pueden ser despedidos con alguna causa justa, de tal forma que cualquier despido realizado por el patrón de forma arbitraria, les da el derecho de exigir el cumplimiento de su Contrato de Trabajo o de pedir una indemnización por el daño que les causa esa arbitrariedad. Dicho cumplimiento del Contrato de Trabajo trae como consecuencia la reinstalación del trabajador en su empleo y la condena para el patrón de pagar los salarios caídos.

Hugo Ítalo Morales, al tratar este tema define a la Estabilidad como "Un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato"<sup>41</sup>

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca señala que "La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la Relación de Trabajo"<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Morales, Hugo Ítalo, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1987 p. 19.

<sup>42</sup> Ramírez Fonseca, Francisco, EL DESPIDO, primera reimpresión, Editorial PAC, S.A. de C.V., México 1994, p. 35.

Carlos De Buen Unna respecto de la estabilidad en el empleo nos comenta que cuando el empleador requiere permanentemente de los servicios de un trabajador, la estabilidad supone una relación permanente, pero cuando esa necesidad es pasajera, la estabilidad no está ausente, se presenta como el derecho del trabajador a permanecer en el empleo por todo el tiempo en que se requieran sus servicios. La estabilidad en el empleo es, en resumidas cuentas, el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo mientras su actividad sea necesaria para el empleador.<sup>43</sup>

Estamos de acuerdo con estas definiciones que se dan de la estabilidad en el empleo y creemos que uno de los principios y valores fundamentales en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo y que le da un carácter especial y lo diferencia de las demás ramas del derecho es el hecho de que lo que uno de sus fines es lograr el mejoramiento de la clase trabajadora, la superación personal de cada individuo, lo cual se logra de alguna manera con la permanencia en un trabajo que le permita primeramente desarrollarse como persona, intelectualmente y que además le proporcione un salario adecuado para poder acceder a todos esos bienes y servicios necesarios para tener una vida plena. Para poder lograr eso es que en nuestro Derecho del Trabajo existen principios como el de la estabilidad en el empleo.

---

<sup>43</sup> INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Coordinadores Néstor De Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1997 p. 504-505.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LAS CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISIÓN POR PARTE DEL PATRON.**

El artículo 46 de la ley Federal del Trabajo establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la Relación de Trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

De la lectura de dicho artículo podemos concluir que cualquiera de los sujetos, ya sea el patrón o el trabajador puede decidir la rescisión, pues cualquiera puede incumplir con sus obligaciones o incurrir en una falta grave por la que el otro decida esa rescisión. Existen causas de rescisión expresamente señaladas en la ley y existen las análogas que deberán quedar sujetas al estudio y estimación por la Junta de Conciliación y Arbitraje para calificarlas como faltas graves. Por lo tanto, si el patrón o el trabajador argumentan causas que no estén expresamente previstas por la ley o que de forma análoga no sean consideradas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no serán consideradas causas justas de rescisión y serán inexistentes.

#### **1. NATURALEZA DEL DESPIDO.**

El Despido es un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la Relación de Trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador, pero como bien apuntan los maestros Néstor de Buen y Mario De La Cueva entre otros, la



rescisión patronal no termina la relación por si misma, sino queda supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales, en caso de que el trabajador considere esa rescisión injustificada, pues creemos que también cabe la posibilidad de que el trabajador tenga conciencia de haber incurrido en una falta grave que amerite su despido y acepte esa rescisión, caso en el cual, no acudirá a los tribunales laborales a pedir una indemnización o el cumplimiento de su Contrato de Trabajo.

## 2. LAS CAUSALES DE DESPIDO.

Las causas de rescisión o despido por parte del patrón hacia el trabajador están previstas por diferentes preceptos y no en uno solo, lo anterior es porque existe la regulación especial y tratamiento de algunas relaciones de trabajo, pero en las relaciones de trabajo generales, las causas de despido o rescisión están previstas fundamentalmente por el artículo 47 de la Ley y son las siguientes:

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 el caso de esta fracción y de la causa de rescisión prevista por ella, lo que realmente se sanciona es el engaño del trabajador o del sindicato para que surja la Relación de Trabajo, es el dolo con el que se conducen para lograr su propósito, que es la obtención del empleo. Esta causa de rescisión dejará de operar después de treinta

días de que el trabajador preste sus servicios para el patrón que lo contrató y al cual engañó. Sin embargo, creemos que debe operar en cualquier momento, y no constreñirla a un término de treinta días porque existe la posibilidad de que un patrón se percate del engaño después de ese término y creemos que sería injusto para el patrón y a su vez una forma de premiar al trabajador sin merecerlo, el no poder rescindir la Relación de Trabajo en cualquier momento, estimamos, que por lo menos se debería ampliar ese término a unos seis meses.

II.- La segunda fracción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causa de rescisión que el trabajador incurra 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.

De esta fracción consideramos que se desprenden varios supuestos que integran causales de rescisión, por lo que aunque esta enumerada únicamente como una causal de despido, consideramos que es muy amplia, primeramente analizaremos *la falta de probidad y honradez*, y para ello es necesario saber perfectamente cual es la definición gramatical de estas palabras.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala probidad como honradez y de ésta establece que significa rectitud de ánimo, integridad en el obrar. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que por falta de probidad y honradez se

entiende el no proceder correctamente con las funciones encomendadas, no cumpliendo el trabajador con sus obligaciones , dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra. Para ello, es necesario que la falta de probidad u honradez se produzca durante las labores del trabajador, es decir, durante las horas de trabajo. Asimismo la fracción que se comenta estima que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial para el patrón o un lucro indebido por parte del trabajador, sino que basta que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Ahora bien en líneas anteriores manifestamos que considerábamos que esta fracción es muy amplia, tal afirmación la hicimos porque estimamos que todas las demás causales de rescisión previstas por la Ley Federal del Trabajo y todas las conductas que se contemplan en el artículo 47 de la citada Ley pueden comprenderse dentro de lo que establece esta causal, pues se refiere al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, apartándose de la rectitud de ánimo, hombría de bien y honradez en el actuar, es decir, todas las conductas previstas por el artículo 47 implican alguna falta de probidad u honradez.

Otro de los supuestos que se señala en esta fracción es que las faltas de probidad u honradez se deben producir durante la jornada de trabajo, pero consideramos que no se debe constreñir únicamente a que la falta se produzca durante la jornada de trabajo, sino más allá de ella, porque puede producirse una falta de probidad u honradez aún fuera de la jornada de trabajo y debe ser sancionada, por lo que

consideramos que la expresión más apropiada para esta causal es que se cometa durante la vigencia de la Relación de Trabajo.

Los actos de violencia también están contemplados dentro de la fracción segunda del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Nos encontraríamos en actos de violencia cuando un trabajador agrediera con actos concretos al patrón como golpes o manotazos. En el caso de violencia verbal, más bien, como lo prevé la Ley podríamos considerar que se trata de injurias. Estos actos de violencia son considerados como causales de rescisión "salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia" y esto es así porque es frecuente que algunos patrones o personal de dirección en la empresa traten despectivamente o injurien a los trabajadores, hay casos en los que hasta los tratan de golpear, provocando que el trabajador reaccione de manera violenta o en defensa propia, caso en el cual no será responsable de ello, por el contrario, el responsable será el jefe provocador.

En ambos casos, es decir cuando se cometan actos de violencia e injurias o malos tratamientos, para integrar correctamente la causal de rescisión y por lo tanto, disolver la Relación de Trabajo sin alguna responsabilidad no basta que el patrón mencione que el trabajador incurrió en algún acto de violencia o que lo injurió, es necesario que se refiera textualmente a los actos en que incurrió o a las injurias que le profirió, porque de otra forma, la autoridad laboral no estaría en posibilidad de apreciarlas y las circunstancias en que se producen.

III.- La fracción tercera establece como causa de rescisión de la Relación de Trabajo cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción II, si como consecuencia de ello, se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

En esta fracción ya no es necesario analizar cuales son los supuestos, amagos, injurias o malos tratamientos, pues ya lo hicimos al referirnos a lo establecido por la fracción II del artículo 47 y únicamente existe la variante de que para que se considere causal de rescisión de la Relación de Trabajo, es necesario que cometa el trabajador alguno de los actos enumerados por la fracción II contra alguno de sus compañeros y como presupuesto indispensable, se debe alterar la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

También creemos necesario precisar el término "compañeros" para poder determinar en que casos es aplicable esta causa de rescisión. Nosotros consideramos que dentro de una empresa son compañeros todas las personas que juntas participan en ella, todos los que sean considerados trabajadores de la empresa serán compañeros de trabajo, sin importar la jerarquía que cada uno de ellos tenga en la misma, por lo que consideramos que si un trabajador comete contra alguno de sus compañeros con categoría inferior cualquiera de los actos enumerados en la fracción II del artículo 47 y con motivo de ello se altera la disciplina del centro o lugar de trabajo, ello debe ser causa suficiente para que a ese trabajador se le rescinda la relación o Contrato de Trabajo.

Creemos que lo mas importante y que resulta ser un presupuesto necesario para que pueda calificarse como causal de rescisión es que se altere la disciplina del centro de trabajo.

IV.- La fracción cuarta del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión que el trabajador cometa, 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.

En esta fracción se reiteran como supuestos integrantes de la causal de rescisión los que se mencionan en la fracción segunda que ya se han comentado, pero el ingrediente nuevo que se agrega, es que esos actos se cometan fuera del servicio y que hagan imposible el cumplimiento de la Relación de Trabajo. Consideramos que al cometerse cualquiera de los actos mencionados, en contra de el patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de una empresa hace inconveniente, pero no imposible la Relación de Trabajo. Debe bastar que se cometa alguno de esos actos, para que aunque la Relación de Trabajo no sea imposible, deba disolverse por virtud del acto cometido por el trabajador.

V.- La fracción quinta del artículo 47 establece como causa de rescisión que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el ejercicio de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

De los presupuestos que se mencionan en esta fracción y que deben ser fundamentales para el caso de que el trabajador ocasione perjuicios al patrón es la intencionalidad, que dichos perjuicios sean materiales y que se ocasionen en los objetos relacionados con el trabajo. La intencionalidad consiste en que el trabajador dolosa y deliberadamente cause ese perjuicio para el patrón, sabiendo el resultado de esa conducta, teniendo el animo y deseo de ocasionar ese perjuicio.

Ahora bien, consideramos que esta fracción debería referirse y por lo tanto, únicamente calificar la intencionalidad con la que actúa un sujeto de causar un perjuicio, aunque no logre cumplir su objetivo de causarlo, sin importar que lo haga o no durante el desempeño de sus labores, de tal forma que si un trabajador es sorprendido con la intención de causar un perjuicio material en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, pero afortunadamente no lo logra, ello debe ser motivo suficiente para rescindir la Relación de Trabajo, pero al calificar la intencionalidad del sujeto, lo que procedería es rescindir la Relación de Trabajo por faltas de probidad u honradez. En este caso creemos que el legislador al referirse a perjuicios materiales, en realidad quiso referirse a "daños materiales" porque un perjuicio es la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisión ajena, culpable o dolosa por parte de una persona y el daño es el mal que se produce en los bienes existentes como los edificios y los demás objetos relacionados con el trabajo, el cual debe de repararse.

Ahora bien, además de que, como consecuencia de esa conducta dolosa del trabajador se produzca la rescisión de la Relación de Trabajo, también, dependiendo de cada caso puede existir la comisión de un delito, el cual podrá denunciarse y castigarse penalmente.

VI.- En la fracción sexta del artículo 47 se establece como causal de rescisión que el trabajador ocasione 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 este caso deben cumplirse tres presupuestos, que los perjuicios ocasionados sean graves, que no se produzcan con dolo, y que aunque no exista esa intención, se produzcan por negligencia del trabajador.

Ahora bien, ¿quien puede calificar de grave o no un perjuicio?. La gravedad de un perjuicio ocasionado por alguien es muy relativa y subjetiva, porque lo que a una persona le puede parecer muy grave, a otra puede que no le parezca tanto, ello pone en un estado de indefensión grandísimo al patrón que pretenda rescindir la Relación de Trabajo a un trabajador que le cause un perjuicio que según él sea grave, porque si al momento de valorar ese perjuicio, la autoridad laboral no lo considera como grave, seguramente resolverá el juicio condenando al patrón al pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador por no haber acreditado la gravedad de ese perjuicio.



Por lo anterior, consideramos que en esta fracción debería considerarse y calificarse únicamente la negligencia del trabajador que traiga como consecuencia un perjuicio al patrón, sea grave o no, entendiéndose como la negligencia el descuido, la omisión, la falta de aplicación en el desarrollo de las labores por parte del trabajador y para acreditar esa negligencia, debe considerarse la naturaleza del trabajo que se ejecuta, más aún, creemos que para poder calificar que existió negligencia o no en el desarrollo de un trabajo, se debe desahogar una prueba pericial, en la que una persona que conozca perfectamente el trabajo que se estaba realizando, pueda determinar que se realizó con negligencia, ni la autoridad laboral podría calificar la negligencia de una persona en el desarrollo de su trabajo si no es basándose en un dictamen realizado por un experto que así lo establezca.

VII.- La fracción VII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión que el trabajador comprometa por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

La conducta culposa del trabajador se determina en esta fracción con dos presupuestos indispensables para integrarla, imprudencia o descuido inexcusable y que, como consecuencia de ello se comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

La imprudencia se traduce en actuar sin sensatez, sin cuidado, sin buen juicio, sin tomar las precauciones necesarias para la

realización del trabajo y el descuido inexcusable es la falta de cuidado, olvido, inadvertencia con que actúa el trabajador. Todos estos elementos que integran esta causal, deben acreditarse en el juicio y no es necesario que se ocasione un daño o un perjuicio material, basta la expectativa de que pudiera haberse ocasionado un daño o un perjuicio al establecimiento o a las personas que se encuentren en el, para que se pueda acreditar esta causal. La causal prevista por esta fracción está relacionada directamente con lo establecido en el artículo 135, fracción I que establece lo que queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.

VIII.- La fracción octava del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causa de rescisión que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Esta fracción tiene como supuesto necesario para integrarse el concepto de inmoralidad que se refiere a los actos que sean contrarios a la moral o a las buenas costumbres, por lo cual es muy subjetivo, pues lo moral o inmoral depende de los valores y costumbres de cada persona, de tal forma que lo que a mi me pueda parecer inmoral, a otra persona le podrá parecer correcto. Por ello, es difícil acreditar frente a una autoridad, en forma convincente un acto inmoral como causa de rescisión de la Relación de Trabajo. Lo que si es importante para que pueda por lo menos pensarse en ser considerado para rescindir la Relación de Trabajo, es que ese acto sea público y

trascienda en las relaciones laborales del trabajador que lo cometa, con sus compañeros, con su patrón o sus representante, porque si su conducta es inmoral, pero no afecta al patrón o a sus compañeros, no podrá ser sancionada, por muy inmoral que resulte.

IX.- La fracción novena del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo establece como causa de rescisión de la Relación de Trabajo que el trabajador revele los secretos de fabricación o que de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Consideramos que todos los trabajadores que presten servicios para un patrón tienen el deber de fidelidad hacia él, que los secretos de fabricación no son exclusivos del conocimiento del personal de confianza, cualquier trabajador que participe dentro del proceso de producción de algo, puede saber como se fabrico y de que esta compuesto ese producto, por ello, consideramos que esta fracción debe ser aplicable a todos los trabajadores de un establecimiento.

Ahora bien, también consideramos que los trabajadores deben saber por parte del patrón cuáles son esos procesos de fabricación exclusivos del patrón y cuáles son esos asuntos de carácter reservado, porque es posible que alguien inocentemente cometa una indiscreción o divulgue el secreto de fabricación de algún producto, pero ello, sin saber que lo que está divulgando es un secreto. Por ello, es necesario que el patrón le haga saber a sus trabajadores cuáles son todos los asuntos de carácter reservado y cuáles son esos secretos de fabricación, para que cuando alguno de ellos los divulgue, sepa que lo hace sabiendo que son secretos de su patrón y que por

ello pueden rescindirle su Relación de Trabajo. Además, otro supuesto que deberá tomarse en consideración para calificar como válida o no la causa de rescisión es que con esa revelación, se le cause un perjuicio al patrón.

X.- La fracción décima del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causa de rescisión de la Relación de Trabajo que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón y sin causa justificada.

Los supuestos que se contemplan en esta fracción son, más de tres faltas de asistencia injustificadas en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón y entendemos que esta aclaración "sin permiso del patrón", sale sobrando, porque si el patrón le da permiso de faltar al trabajador, no podremos hablar de faltas injustificadas. Por falta de asistencia se entiende el no acudir a sus labores.

Ahora bien, la expresión más de tres faltas obliga necesariamente a entender que para que se pueda integrar la causal de rescisión tiene que haber cuatro faltas de asistencia en un periodo de treinta días, porque consideramos que no existen las medias faltas, salvo en casos muy concretos, como el de la jornada discontinua, en donde el trabajador tiene que registrar su asistencia a su trabajo por la mañana, cuando comienza su jornada, a la hora en que la suspende para salir del centro de trabajo a descansar y tomar sus alimentos, registrándola de nuevo al regresar de su tiempo de descanso y al concluir su jornada de trabajo del día, únicamente en ese caso, se puede considerar que existen las medias faltas.

Se trata de faltas injustificadas cuando el trabajador no acude a su trabajo sin permiso previo y sin justificación, el simple aviso al patrón, no implica la justificación de la inasistencia, porque no es lo mismo avisar que obtener permiso, cuando un trabajador avisa que va a faltar a su trabajo y posteriormente no justifica esa falta, se considerará como injustificada y por lo tanto, como elemento integrador de la causal de rescisión.

XI.- La fracción décima primera del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causa válida de rescisión de la Relación de Trabajo desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Lo que debe suceder para que se integre esta causal de rescisión es la desobediencia del trabajador sin causa justificada. Como consecuencia de la Relación de Trabajo que existe entre el trabajador y el patrón, el primero está obligado a cumplir la voluntad del patrón en todo lo concerniente a su trabajo, es decir, está subordinado a las ordenes del patrón en todo lo relacionado al trabajo para el que fue contratado y si no cumple con ellas, estará desobedeciendo al patrón y éste podrá rescindir la Relación de Trabajo sin ninguna responsabilidad. Ahora bien, los problemas que se presentan con mayor frecuencia para acreditar esta causa de rescisión se refieren a si es o no necesario estar reiterando continuamente cuales son las obligaciones y ordenes que debe cumplir el trabajador en el desempeño de su trabajo, o si deben

constar por escrito en un organigrama o en el Contrato de Trabajo que se celebró.

Nosotros creemos que los trabajadores deben cumplir con todas las obligaciones y funciones inherentes al puesto para el que son contratados y en ello, está implícito todo lo que deben cumplir, si se requiere que se cumpla una orden en especial, deberá darse por escrito y hacerse constar, pero únicamente en ese caso. Por ejemplo, si un trabajador es contratado para realizar la limpieza de una oficina, se infiere que sabe en que consisten las labores que debe desempeñar, deberá limpiar los escritorios, las ventanas, los pisos, los muebles y si no lo hace, estará desobedeciendo al patrón y éste podrá validamente rescindirle la Relación de Trabajo.

Por otro lado, consideramos que esta causal es complementaria en la mayoría de los casos de las demás causales de despido porque por ejemplo, el trabajador que falta a su trabajo mas de tres veces en un periodo de treinta días sin alguna justificación, por ese simple hecho estará incurriendo en un supuesto para ser despedido y al mismo tiempo, al no acudir a su trabajo, estará desobedeciendo a su patrón, de conformidad con lo establecido por esta fracción, así es que por ello consideramos que es complementaria de las demás fracciones enumeradas en el artículo 47 de la Ley.

XII.- La fracción décima segunda establece como causal de rescisión que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

El fin que se persigue con esta fracción es la defensa de la salud y la vida del hombre, el trabajador de acuerdo a lo que establece el artículo 134 fracción II tiene la obligación de observar las medidas preventivas y todos los procedimientos de seguridad que se establezcan por parte de las autoridades y del patrón para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

XIII.- la fracción décima tercera establece como causal de rescisión para el trabajador que éste concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo 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 es importante porque un hombre en estado de ebriedad representa un peligro para los demás trabajadores y para las instalaciones de la empresa. Sin embargo es muy difícil poder demostrar la ebriedad de un trabajador o que se encuentra bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante, lo cual llevaría a tener que realizar pruebas que normalmente son de orina o de sangre del trabajador y ello, aunado al estado en el que se encuentra, es prácticamente imposible realizarlas, por lo que consideramos válida la simple prueba testimonial en la que se declare sobre la conducta que tenía el trabajador y que hace concluir que estaba en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga.

XIV.- La fracción décima cuarta del artículo 47 establece como causal de rescisión la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la Relación de Trabajo.

Esta causal consideramos que es clara, mientras que la prisión preventiva produce la suspensión de la Relación de Trabajo, si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo, pero si el trabajador es condenado y por ello tiene que cumplir una pena en prisión, ello impide el cumplimiento de la Relación de Trabajo y el patrón podrá validamente rescindir la Relación de Trabajo sin responsabilidad.

#### XV.- Causas análogas de rescisión.

No se puede prever todos los acontecimientos que se pueden producir en las relaciones de trabajo que pueden traer como consecuencia la rescisión de las relaciones de trabajo, es por ello que se estableció esta fracción en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé causas análogas a las establecidas en las otras fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que sean de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Lo anterior presupone algunos requisitos, a) la causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley; b) esa causa análoga debe ser de naturaleza grave o ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal del trabajador y c) las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo



deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Ahora bien, frente a una causa expresa, basta que se compruebe el incumplimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio en las causas análogas, después de que se compruebe el hecho generador, la Junta tendrá que analizar si están cubiertos los requisitos señalados en la fracción XV del artículo 47.

### 3. LA FORMA DE DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Cuando existe una causa de disolución de la relación individual de trabajo, sea de rescisión o de terminación, el patrón o el trabajador que la hace valer no incurre en responsabilidad. La forma de la rescisión y de la terminación es la misma, se hacen mediante un acto unilateral que pone fin provisionalmente a la relación, a reserva de que posteriormente se justifique y por lo tanto se legitime.

En el caso de la rescisión se prevé un sistema o procedimiento que debe seguirse paso a paso:

a) La iniciativa de la disolución de la Relación de Trabajo compete al trabajador o al patrón, según sea el origen de la causa que la motive.

b) La disolución se inicia con el despido del trabajador por parte del patrón o con la separación del trabajador de su trabajo, pero éste, aunque puede separarse de su trabajo en cualquier momento,

solo en el caso de un incumplimiento de las obligaciones del patrón, podrá reclamar una indemnización.

El despido y la separación del trabajador son actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales son unilaterales por parte del trabajador o del patrón y cuando no puedan justificarse ante la autoridad, darán lugar a la responsabilidad.

Una vez que esté consumado el despido o la separación del trabajador, se podrá iniciar por parte de éste el procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si el trabajador no acepta la existencia de la causa de rescisión que argumenta el patrón para despedirlo, puede inconformarse y obtener a su elección, el cumplimiento de su contrato o Relación de Trabajo por parte del patrón y como consecuencia de ello su reinstalación en su empleo o una indemnización de tres meses de salario. Si el trabajador es quien rescinde la Relación de Trabajo y decide separarse, podrá reclamar una indemnización de tres meses y una mas de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, además de los salarios caídos que le correspondan en ambos casos y por su parte el patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá oponer como excepciones la causa justificada que tuvo para despedir al trabajador o la inexistencia de la causa afirmada por el trabajador para separarse de su trabajo y rescindir la relación.

El fundamento para estas acciones esta contenido en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional que establece lo siguiente:

*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 de Trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. 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*

Del precepto anterior podemos concluir que en el Derecho del Trabajo, la rescisión de la Relación de Trabajo, ya sea que la realice el patrón o el trabajador, es un acto unilateral que se produce antes de un procedimiento en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el cual, únicamente se afirmará según las pruebas que se ofrezcan y se desahoguen, la legitimidad o ilegitimidad de ese acto de rescisión y como consecuencia de ello, la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas por el trabajador en contra del patrón.

Sin embargo, ha habido criterios que sostienen la posibilidad de ejercer la rescisión de la relación laboral por vía de acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior, ante la imposibilidad o incertidumbre de que las causas en que funden esa rescisión, no coincidan con las enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, el Maestro Mario De La Cueva sostiene que la duda del patrón es la mejor prueba de la ausencia de una causa justificada para rescindir la Relación de Trabajo.

Nosotros opinamos, que hay muchas conductas en las que incurre el trabajador que el patrón puede considerar como causas justificadas para rescindir la Relación de Trabajo, pero que también existe la posibilidad de que el propio juzgador no considere que las causas que esgrime el patrón, sean suficientes para rescindir la Relación de Trabajo, sino que lo que ameriten sea únicamente alguna amonestación o alguna medida disciplinaria por parte del patrón y por lo tanto, que determine que no existió causa legal para rescindir la Relación de Trabajo y condenen al patrón a pagar las prestaciones reclamadas por el actor en una demanda.

## **CAPITULO QUINTO**

### **DE LA INTERPRETACIÓN DE LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En este capítulo explicamos el procedimiento previsto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la rescisión de la Relación de Trabajo por parte del patrón, los requisitos con los que se debe cumplir en dicho procedimiento, la consecuencia de no entregar el aviso de rescisión y la interpretación que le ha dado a dicho artículo el poder Judicial de la federación, a través de los Tribunales Colegiados de Circuito y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### **1. PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO EL DESPIDO.**

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

Estos dos últimos párrafos incluidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fueron adicionados en la reformas procesales a la Ley que se llevaron a cabo en el año de 1980.

Anteriormente el incumplimiento de dar aviso al trabajador por escrito de las causas que motivaran su rescisión, no traía para el patrón alguna sanción, ni siquiera de carácter administrativo y por ello, en la mayoría de los casos, no se entregaban los avisos de rescisión.

La trascendencia más significativa de esta adición es que después de esas reformas la falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastará para considerar que el despido es injustificado.

Alberto Trueba Urbina señala en su obra *Nuevo Derecho del Trabajo* que "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"<sup>44</sup>

Creemos que la omisión de dar el aviso por escrito al trabajador o a la Junta y como consecuencia de ello, considerar el despido como injustificado tiene como antecedente el hecho de que en la Ley de

---

<sup>44</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, 3ª Edición corregida y aumentada, Editorial Porrúa, S.A., México 1975, p. 303.

1970, antes de la reforma procesal de 1980, los patrones despidieran a sus trabajadores sin darles ni siquiera alguna explicación del porqué esa determinación para despedirlos y posteriormente en el juicio que promovía en su contra el trabajador, podía el patrón validamente oponer excepciones y defensas para justificar el despido. La reforma seguramente se produjo por el abuso de los patrones de seguir siempre el mismo procedimiento, sabiendo que no existía alguna sanción por no dar aviso al trabajador de las causas de despido y que por ello, el trabajador al no saber exactamente la causa o causas que motivaron su despido quedaba en un estado de indefensión total frente al patrón.

Por otro lado, el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la junta, el aviso a que el citado precepto se refiere.

Nosotros creemos que la finalidad principal del requisito de dar aviso al trabajador de la causa o causas que motiven su rescisión es que el trabajador tenga pleno conocimiento de la fecha en que se produce la rescisión y de las causas que la motivaron, para estar en posibilidad de alegar lo que el crea que es su derecho frente a las autoridades del trabajo.

Asimismo, el procedimiento paraprocesal previsto por el artículo 991 de la Ley, tiene como finalidad que los patrones tengan la

posibilidad de cumplir con dar aviso al trabajador y por lo tanto, que no aleguen que éste se negó a recibir el aviso de rescisión y que esa recepción quede sometida a la voluntad del trabajador.

La Exposición de motivos del artículo 991 de la Ley, así como la adición del último párrafo del artículo 47 establece:

*"El artículo 991 de la Iniciativa resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta Ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su Relación de Trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47 para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.*

*Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento*



*necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.*<sup>45</sup>

Atendiendo a ese objetivo, consideramos que es intrascendente el hecho de que el referido aviso de rescisión le sea entregado al trabajador directamente por el patrón o a través de la autoridad laboral, pues lo importante es que conozca la razón por la cual es despedido.

La mayoría de los conflictos laborales que se plantean ante la Junta de Conciliación y Arbitraje argumentan como hecho principal generador de la acción ejercida el "despido injustificado" del cual el trabajador se dice que fue objeto. Sin embargo, puedo afirmar que en la mayoría de los casos ventilados ante la autoridad laboral los despidos fueron justificados, pero en virtud de toda la formalidad y del procedimiento tan tedioso que se tiene que seguir para rescindir la Relación de Trabajo, los patrones optan por despedir a los trabajadores en forma verbal, sabiendo que al momento de plantear su defensa podrán optar por varios argumentos que los lleven a sostener que no existió el despido y no solamente por el camino de demostrar la causa de rescisión.

La parte final del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo y particularmente la obligación del patrón de entregarle al trabajador aviso por escrito de las causas que motivaron su rescisión tiene como

---

<sup>45</sup> Diario Oficial de la Federación, 04 de Enero de 1980.

finalidad precisar con exactitud la causa o causas del despido y la fecha en que este surte efectos para que el trabajador tenga la oportunidad de hacer valer sus derechos frente a esa causa o causas invocadas por el patrón.

También, el artículo 47 establece que si el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Asimismo establece que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Este ultimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ha causado muchas controversias y ha sido materia de muchos estudios, tanto doctrinarios, como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito de nuestro país.

Nosotros consideramos que los trabajadores siempre o casi siempre se niegan a recibir el aviso por escrito de las causas que motivaron su rescisión, por lo que el patrón tiene que entregar el aviso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente a fin de que lo notifique al trabajador y con ello dos obligaciones muy severas, la de demostrar la causa o causas de rescisión y la de demostrar que el trabajador se negó a recibir el aviso.

## 2. CRITERIO JUDICIAL DE LA INTERPRETACIÓN DE LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Desde que entraron en vigor las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, en el año 1980, han existido muchas confusiones en la interpretación de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual ha traído como consecuencia la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiado de Circuito fijando criterios al respecto, los cuales en la mayoría de los casos, creemos que se dictaron dando una interpretación textual de lo señalado en la parte final de dicho artículo, sin considerar el fin que realmente persiguió el legislador al adicionar el artículo 47 de nuestra Ley, con la obligación para el patrón de entregarle al trabajador que es despedido, aviso por escrito de la causa o causas que motivaron su rescisión y la consecuencia de la falta de dicho aviso al trabajador o a la Junta.

Así tenemos que existe Jurisprudencia que señala que para que tenga efecto la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en su domicilio como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y ,éste se negó a recibirlo, 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 pretensión de su notificación por medio de

la Junta, no tiene eficacia legal, por lo que de conformidad en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido deberá considerarse como injustificado.

Consideramos que este criterio deja de lado el espíritu del legislador contenido en el artículo 47 y en concordancia con lo señalado por el artículo 991 de la Ley, pues la finalidad primordial de dichos artículos es que el trabajador se entere de la fecha y causas que motivaron su rescisión y no que el patrón para que proceda la entrega del aviso al trabajador por medio de la Junta, tenga que intentar entregárselo al trabajador.

Otras Jurisprudencias señalan que para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega ante la Junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, es necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta, observando el procedimiento paraprocesal previsto por la Ley. En este caso consideramos que además de que al dictar dicha Jurisprudencia se dejó de lado el espíritu y el objetivo que buscaba el legislador al adicionar la parte final del artículo 47 de la Ley y su artículo 991 y sin que ninguno de los dos preceptos lo mencione, se pretende dar una interpretación, la cual obviamente consideramos errónea, al señalar por una parte que el patrón está obligado a demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión, además señala que tiene la obligación de acreditar el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta y creemos que es incorrecta porque no es posible

que el patrón resulte perjudicado por la falta de acuerdo dictado por la autoridad competente.

El hecho de considerar el despido injustificado por no entregar el aviso de rescisión, habiéndose demostrado en juicio las causales de rescisión, produce inequidad en el proceso, de alguna forma es como premiar al trabajador por algo que hizo mal, y que quedó demostrado en el juicio. La sanción para el patrón por no entregar el aviso al trabajador no debería producir un beneficio directo para éste, el patrón debería hacerse acreedor a una sanción administrativa, pero no debería ser condenado a pagarle al trabajador, estimamos que eso es contrario al artículo 123 Constitucional, porque aunque las leyes laborales pueden consagrar diversos derechos en favor de los trabajadores con la única condición de que no contradigan los principios establecidos en materia de trabajo, en el caso concreto de la obligación impuesta al patrón en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se da una desigualdad que perjudica al patrón.

Ahora bien, insistimos en que hay que hacer una interpretación de la parte final del artículo 47 de la Ley que vaya más al fondo del asunto, una interpretación que se haga atendiendo el fin que se persiguió al hacer la reforma, que es que el trabajador tenga la posibilidad de conocer fehacientemente la causa o causas que motivaron su despido. Es prácticamente imposible lograr que un trabajador acepte recibir el aviso de su despido ello obliga al patrón a demostrar en juicio que el trabajador se negó a recibirlo. Lo anterior ha traído como consecuencia que el patrón que tenga alguna causal justificada para rescindir la Relación de Trabajo con alguno de sus

trabajadores, lo haga de manera ilegal, sin llevar a cabo el procedimiento previsto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si la entrega del aviso de rescisión se pudiera llevar a cabo directamente por medio de la Junta, el patrón únicamente estaría obligado a demostrar las causales de despido y la Junta estaría en posibilidad de dictar una resolución mas justa para las dos partes, pues se limitaría a analizar si la causal invocada por el patrón fue justificada o no.

Tratando de dar una interpretación profunda de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo atendiendo los fines de dicho artículo, se desprende lo siguiente:

Que es obligación del patrón informar al trabajador, mediante aviso por escrito de la fecha en que se produce la rescisión de la Relación de Trabajo y de la causa o causas que motivaron esa rescisión y que para ese efecto el aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador. Además, agrega que en los casos en los que el trabajador se niegue a recibir el aviso correspondiente, el patrón deberá hacer del conocimiento de la Junta ese hecho para su notificación al trabajador en la forma y termino que se establece. Consideramos inexacto que del análisis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenda que el patrón esta impedido de informar al trabajador respecto de la fecha y causas de rescisión directamente a través de la Junta y que para ese efecto, es decir para pedir a la Junta esa notificación, sea necesario e imprescindible que en primer término el trabajador se haya negado a recibir el aviso de manos del patrón.

Nosotros estimamos que atendiendo a la finalidad primordial que persigue esta ultima parte del artículo 47, que es que el trabajador tenga pleno conocimiento de la fecha en que se produce la rescisión y de las causas que la motivaron, para estar en posibilidad de alegar lo que el crea que es su derecho frente a las autoridades del trabajo, lo cual se consigue, según el criterio del legislador, de los Tribunales Colegiados de Circuito y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la entrega del aviso correspondiente, carece de trascendencia el hecho de que el referido aviso de rescisión le sea entregado directamente por el patrón o a través de la autoridad laboral.

No consideramos que haya sido voluntad del legislador que solo en los casos en que el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión sea posible para el patrón practicar la comunicación correspondiente a través de la autoridad laboral. El Artículo 47 no dispone que el aviso de rescisión deba forzosamente ser entregado por el patrón. Tampoco exige que para la procedencia del procedimiento paraprocesal correspondiente se justifique previamente o que por lo menos se afirme que el trabajador se negó recibir el aviso directamente del patrón. Estimamos que esta ultima parte del artículo 47 se limita a regular la forma y términos que deben observarse para el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso directamente de su patrón, cuando éste decida entregárselo de esa forma, lo que significa que debe entenderse que es obligatoria esta forma de notificación en los casos en que el trabajador se niega a recibir el aviso, pero no quiere decir que solo en estos casos es

cuando es posible para el patrón practicar de esa forma la entrega del aviso correspondiente, máxime que la sanción de tener por injustificado el despido se produce de acuerdo a ese artículo, con la falta de aviso al trabajador o a la junta, es decir, lo que debe castigarse en todo caso es la falta de aviso al trabajador o a la junta, no la no comprobación del hecho relativo a la negativa del trabajador de recibir el aviso.

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el maestro Néstor De Buen en su obra "Derecho del Trabajo" Tomo II, 1994, México, con relación a esto señalando que los patrones después de la Reforma Procesal que entró en vigor el 01 de mayo de 1980 siguieron la practica de comunicar los despidos simplemente a través de la Junta, que esa formula era adecuada porque satisfacía la exigencia de seguridad y evitaba la maniobra tradicional de negar el despido al contestar, en su caso la demanda. El maestro De Buen señala que la Suprema Corte de nuestro país equivocadamente hace una interpretación gramatical del artículo, pero no se basa en el espíritu de la disposición y que ello producirá nuevamente que se contesten las demandas de los trabajadores negando el despido y haciendo la oferta de la continuación de la Relación de Trabajo, sin tener realmente la voluntad de continuar con ella.

Al respecto, nosotros proponemos que únicamente se tenga como obligación para el patrón, la de dar el aviso de despido al trabajador directamente o por conducto de la Junta y para el caso de que no se haya dado ese aviso, pero se demuestre en juicio que existen causas imputables al trabajador para rescindir la Relación de



Trabajo sin ninguna responsabilidad para su patrón, entonces condenar al patrón al pago de una indemnización constitucional como consecuencia de no haber dado el aviso de rescisión, al pago de las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y absolverlo del pago de salarios caídos por haber tenido razón en despedir al trabajador, consideramos que esta condena sería justa porque por un lado hay una sanción para el patrón por haber omitido la entrega del aviso de despido y por el otro lado hay también una sanción para el trabajador que consiste en tener como válida la rescisión al darle la razón al patrón y absolverlo del pago de salarios caídos, de no ser así, sería como premiar a los trabajadores por incurrir en alguna causa de rescisión.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Después de haber revisado cual era el fin que el legislador buscaba al imponer al patrón la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas que motivaron su despido, no nos cabe la menor duda de que lo que se buscaba era que el trabajador estuviera en posibilidad de conocer las causas de su despido para que si consideraba que no eran justas, promoviera un juicio laboral contra su patrón en el que pusieran a consideración de la autoridad laboral esa situación y dicha autoridad, con las pruebas que el patrón y el trabajador aportara, decidiera si fue o no justificada la rescisión hecha valer por el patrón.

SEGUNDA. Atento a lo anterior, sostenemos que el patrón podría utilizar cualquier medio para que el trabajador se entere de dichas causas, lo que importa es eso, que el trabajador se entere de la causa de su despido. Por ello opinamos que el acudir a la Junta para dar el aviso de rescisión al trabajador no debe implicar que se tenga que tratar de dar aviso al trabajador previamente y solo para el caso de que este se negare a recibirlo entonces pueda acudir a la Junta, el aviso debe poder entregarse a través de la Junta, sin necesidad de tratar de entregarlo previamente al trabajador. Esto se puede hacer y creemos que es válido.

También se puede tratar de entregar directamente al trabajador y si este se niega, entonces se tendrá la oportunidad de acudir a la junta para ello, pero estimamos que es absurdo que un patrón tenga que acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión,

ya que es suficiente y bastaría con la entrega del aviso a la Junta para que sea notificado al trabajador, de otra forma, en la mayoría de los casos se tendría como injustificado el despido, lo cual también resultaría injusto, más aún, si el trabajador si dio causa o motivo para ser despedido.

En virtud del procedimiento que se requiere, en casi todos los casos en los que los patrones han tenido justificación para despedir a un trabajador, no han seguido el procedimiento de rescisión y han optado por despedir verbalmente al trabajador, lo cual se ha vuelto un gran problema, porque existen dos versiones diferentes en relación al despido de un trabajador, una que es la real y la otra, la del juicio, en donde el trabajador siempre aparece como víctima, pero que en muchos casos no es real y por lo tanto, la resolución puede ser muy injusta.

TERCERA. Proponemos que se modifique la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 y particularmente en lo relativo al procedimiento para rescindir la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el patrón, para que pueda ser valido que se notifique el aviso de rescisión al trabajador por cualquier medio, incluyendo el auxilio de la junta, que debe ser valido también acudir ante esta autoridad en primera instancia y no únicamente cuando el trabajador se niegue a recibirlo, atendiendo a que lo mas importante, no es dicho procedimiento, sino que el propio trabajador se entere que esta despedido y de las causas que motivaron ese despido.

CUARTA. Proponemos también que se modifique la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que lo único que estimamos debe sancionarse es que no se entregue el aviso al trabajador por cualquier medio, o en su caso, si se continúa con la obligación de entregar primero el aviso, antes de acudir a la Junta para ello, que no se tenga por injustificado el despido, porque si se demuestran las causales, es absurdo que se tenga por injustificado el despido, es inequitativo, es premiar al trabajador por algo que hizo mal y que puede ser muy grave, proponemos que en lugar de que se tenga por injustificado el despido, el patrón se haga acreedor a una sanción de carácter administrativo, como una multa o condenarlo a pagar parcialmente al trabajador, podría ser la indemnización, pero dejando a un lado los salarios caídos, en fin, algo que resulte mas justo y equitativo para las partes.

APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 41

Puyan: 27

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. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

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

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

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

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

Amparo directo 2674/84. Arturo Betancourt Lara. 10. de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: I.5o.T.272 L

Página: 248

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CONDUCTO DE LA JUNTA. REQUISITO. 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 pretensión de su notificación por medio de la Junta, no tiene eficacia legal, por lo que de conformidad en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido deberá considerarse como injustificado.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9895/94. Gabriela Monroy Reyna. 8 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 8595/88. Elías León Martínez. 2 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 6090/87. Adolfo Villanueva Contero. 13 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Noviembre de 1993

Puyan: 309

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. REQUISITOS DEMOSTRATIVOS PARA LA PROCEDENCIA. Para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega por la Junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, donde se le comunica la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, tal como lo ordena el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es

necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta, observando el procedimiento paraprocesal o voluntario que se prevé y regula por los artículos 982 y 983 de la ley que regula las relaciones laborales.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 328/90. María Salazar Morales de López. 15 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcuter. Secretario: Fernando O. Villarreal Delgado.

Amparo directo 579/89. Oscar Fuentes Cedillo. 9 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcuter. Secretaria: Martha Guadalupe Ortiz Polanco.

Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 62, Febrero de 1993

Tesis: 4a./J. 2/93

Página: 11



RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION 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 deber dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón deber hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador; concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por si sola, bastar para considerar que el despido fue injustificado. 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; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastar para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

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. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 2/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del once de enero de mil

novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: P. CLIII/96

Página: 112

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, OBLIGACION DE DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSALES DE. EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL ARTICULO 123, FRACCION XXII, CONSTITUCIONAL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, disponiendo por una parte, el derecho de los patrones de dar por concluida, en forma unilateral, la Relación de Trabajo cuando ocurra alguno de los supuestos que señala el mismo precepto y, por otra, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la existencia de dichas causales. Ahora bien, la circunstancia de que el precepto citado establezca que si se incumple con la obligación que se impone al patrón de dar aviso al trabajador en forma personal o por conducto de la autoridad laboral, trae como consecuencia que se considere el despido como injustificado, no puede considerarse violatorio del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución, porque dicha sanción no contraría los principios establecidos en el numeral constitucional de

que se trata, aunado a que las leyes laborales pueden consagrar diversos derechos en favor de los trabajadores con la única condición de que no contradigan los principios establecidos en materia de trabajo y que no vulneren garantía individual alguna en perjuicio de ningún particular.

Amparo en revisión 1541/95. Comisión Federal de Electricidad. 14 de mayo de 1996. Unanimidad de nueve votos. Ausentes: Juventino V. Castro y Castro y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.

El Tribunal en Pleno, en su sesión privada celebrada el dieciocho de noviembre en curso, aprobó con el número CLIII/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Mayo de 1995

Tesis: I.10.T. J/3

Página: 293

**RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRON INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47**

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la Relación de Trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3871/93. Ventanas de Aluminio, S. A. de C. V. y otros. 12 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 7841/93. Impulsora del Pequeño Comercio, S. A. de C. V. 28 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 8471/93. Darío Ernesto Muñoz Rodríguez. 18 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 9561/93. Ecuatoriana de Aviación. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 1951/95. Fideicomiso de Fomento Minero. 9 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Junio de 2000

Tesis: XVII.1o.8 L

Página: 563

AVISO DE RESCISIÓN. NO SE CONFIGURA LA IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR EL MISMO AL TRABAJADOR, SI ANTES NO SE HAN AGOTADO TODOS LOS MEDIOS AL ALCANCE PARA ELLO. De una interpretación armónica de los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba al conocimiento de que para que se tenga por cumplido el requisito que establece el penúltimo párrafo del primero de los preceptos invocados, es preciso primeramente que la parte patronal notifique al trabajador el aviso de rescisión y sólo en caso de que se demuestre que éste se negó a recibirlo o bien que existió imposibilidad para hacerlo porque se agotaron todos los medios al alcance para tal efecto, dicha parte patronal puede hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionándole el domicilio del trabajador para que sea ésta quien realice dicha notificación. Consecuentemente, el simple hecho de que la patronal se hubiere constituido por una sola vez en el domicilio del trabajador, a una hora impropia, y nadie

hubiere atendido al llamado, no evidencia que dicho domicilio se encontrase vacío, ni tampoco que existiera imposibilidad para cumplir con la obligación prevista en la parte final del precitado artículo 47, toda vez que dicha imposibilidad se actualiza, cuando el patrón demuestra fehacientemente en el juicio, que agotó todos los medios a su alcance para hacer la entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa o causas de la rescisión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOSÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 683/98. Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: María Sabrina González Lardizábal, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretario: José Luis Estrada Amaya.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, febrero de 1996, página 292, tesis I.6o.T. J/12, de rubro: "AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

No. Registro: 214,598

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: 70, Octubre de 1993  
Tesis: II.3o. J/62  
Página: 60

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. AVISO POR MEDIO DE LA JUNTA.

Para que el aviso de rescisión de la relación laboral, notificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje surta efectos, es necesario que en el juicio laboral se acredite, por parte del patrón, que previamente pretendió dar a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 537/89. Mario Rosales Jiménez. 18 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Lidia López Villa.

Amparo directo 744/89. Nissautos, S.A. de C.V. 4 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretario: Santiago Felipe Rodríguez Hernández.

Amparo directo 327/92. Herrajes y Anodizados Valsa, S.A. de C.V. 22 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gabriela Bravo Hernández.

Amparo directo 337/93. Instituto Mexicano del Seguro Social.

26 de Mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Amparo directo 422/93. Ayuntamiento Constitucional de Texcatitlán, México. 9 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

No. Registro: 199,186

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Marzo de 1997

Tesis: I.9o.T. J/24

Página: 690

**AVISO DE RESCISION. DATOS QUE DEBE CONTENER LA RAZON EN QUE SE ASIENTE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO. EFICACIA.**

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



del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La falta de concordancia entre las circunstancias invocadas por el demandado para acreditar la negativa a recibir la comunicación correspondiente y la señalada por el conducto encargado de hacer la entrega, propicia un desequilibrio procesal en perjuicio del actor, por introducirse hechos diferentes a los relacionados originalmente, en cuyo caso resulta ineficaz la razón que se esgrime para acreditar la negativa.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

Amparo directo 8199/96. José Antonio Gómez Carrillo. 15 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Amparo directo 11039/96. Víctor Carlos Miranda. 10. de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 1149/97. Instituto Mexicano del Seguro Social.

13 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

No. Registro: 203,333

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: I.6o.T. J/12

Página: 292

AVISO DE RESCISION. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACION PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8246/94. Joel Macías Saldívar. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 10786/94. Héctor M. Domínguez Monroy. 9 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 5776/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 6566/95. María Ernestina Rodríguez Araoz. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 10976/95. José Luis Vargas Moreno. 8 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

No. Registro: 207,797

Jurisprudencia

Materia(s):Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 62, Febrero de 1993

Tesis: 4a./J. 2/93

Página: 11

#### RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION 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, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador; concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. 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; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

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. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 2/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del once de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

No. Registro: 188,290

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Diciembre de 2001

Tesis: 2a./J. 68/2001

Página: 222

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un

deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal

adecuado para la defensa de sus intereses.

Contradicción de tesis 86/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de noviembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.

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

## BIBLIOGRAFÍA

1. Amezcuca Ornelas, Norahenid. RELACIONES LABORALES, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V., México 1996.
2. Briceño Ruiz, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Harla, S.A. de C.V., México 1985.
3. Carpizo, Jorge. LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917 14ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México 2004.
4. Castorena J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO 5ª edición, México 1971.
5. Cavazos Flores, Baltasar. CAUSALES DE DESPIDO, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1983.
6. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I, 5ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994.
7. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO Tomo Segundo, 10ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1994.
8. De Buen, Néstor. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN MÉXICO, Obra Colectiva titulada LA EXTINCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, coordinación: Mario Pasco Cosmópolis, Aele Editorial, Perú 1987.



9. De Ferrari, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO Volumen II, 2ª edición actualizada, Ediciones Degalma, Buenos Aires, Argentina 1969.
10. De La Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO I, 4ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1954.
11. De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO I, 17ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1999.
12. De La Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO II, 11ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 2000.
13. G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN. DERECHO DEL TRABAJO, primera edición española, Aguilar S.A. de Ediciones, Madrid 1974.
14. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Coordinadores Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela., Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1997.
15. J. Kaye, Dionisio. RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO 2ª edición, Editorial Themis, S.A. de C.V., México 1995.

16. Morales, Hugo Ítalo. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, 1ª edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1987.

17. Muñoz Ramón, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO Tomo II, Instituciones, 1ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1983.

18. Ramírez Fonseca, Francisco. EL DESPIDO, 10ª edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México 1992.

19. Ramírez Fonseca, Francisco. SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, 1ª edición, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1983.

20. Soto Cerbón, José. TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, 1ª edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México 1992.

21. Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO 3ª edición corregida y aumentada, Editorial Porrúa, México 1975.

22. DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE 1916-1917, TOMOS I Y II. México 1960.

#### LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo

#### OTRAS FUENTES

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA  
NACIÓN Y DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 04 DE ENERO DE  
1980.