



ACATLÁN
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ACATLÁN"

LA FALTA DEL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR Y LA
CONSIDERACIÓN DEL DESPIDO COMO PRESUNTAMENTE INJUSTIFICADO
SALVO PRUEBA EN CONTRARIO

T E S I S

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

JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ VELÁZQUEZ

ASESOR: LIC. HERNÁNDEZ RAMÍREZ ALIVAR

ACATLÁN, EDO. DE MÉX.

MARZO DEL 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA FALTA DEL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR Y LA
CONSIDERACIÓN DEL DESPIDO COMO PRESUNTAMENTE INJUSTIFICADO
SALVO PRUEBA EN CONTRARIO

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
que como la mayor casa de estudios en nuestro
país, apoyó mis estudios medios superiores y
universitarios.

A la Facultad de Estudios Superiores Acatlán,
institución a la que le guardo un profundo cariño
y respeto desde que era un niño.

A mi madre que nunca ha dejado de creer en mí:
Isabel Velázquez Bautista.

A mi hermana que siempre me ha apoyado:
Elizabeth Hernández Velázquez.

A mi mentor, guía, maestro, hermano y amigo:
Lic. Adrián Mañon Camargo.

Y a todas las personas, amigos, familiares y
profesores que me han apoyado a lo largo de
toda la vida.

Gracias.

“... La vida es un sueño, hazlo realidad.
La vida es un reto, afróntalo.
La vida es un deber, cúmplelo...”.

Madre Teresa de Calcuta.

OBJETIVO

El presente trabajo tiene por objeto establecer la necesidad de que en la hipótesis contenida en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se considere que el hecho de no dar el aviso de rescisión al trabajador o la Junta traiga como consecuencia que el despido sea considerado “presuntamente injustificado salvo prueba en contrario”.

ÍNDICE

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | 1 |
|--------------------|---|

Capitulo I

| | |
|---|----|
| 1.1. Los Principios Generales del Derecho del Trabajo | 3 |
| 1.1.1. Concepto | 3 |
| 1.1.2. Principios Generales de Derecho Laboral. | 6 |
| 1.1.2.1. Principios Generales Explícitos del Derecho Sustantivo del Trabajo. | 8 |
| 1.1.2.2. Principios Generales Implícitos del Derecho Sustantivo del Trabajo. | 9 |
| 1.1.2.3. Principios Generales Explícitos del Derecho Procesal del Trabajo. | 11 |
| 1.1.2.4. Principios Generales Implícitos del Derecho Procesal del Trabajo. | 13 |
| 1.1.3. La Justicia. | 18 |
| 1.1.4. La Equidad. | 20 |
| 1.2. La Relación de Trabajo | 21 |
| 1.2.1. Conceptos Generales. | 21 |
| 1.2.1.1. Trabajo. | 21 |
| 1.2.1.2. Contrato de Trabajo. | 22 |
| 1.2.1.3. Relación de Trabajo. | 23 |
| 1.2.1.4. Los Sujetos de la Relación de Trabajo. | 24 |

Capitulo II

| | |
|--|----|
| 2.1. Pruebas en Materia Laboral. | 27 |
| 2.1.1. Concepto. | 27 |
| 2.1.2 Objeto de la Prueba. | 28 |
| 2.1.3. Clasificación de los Medios de Prueba. | 29 |
| 2.1.4. La Carga de la Prueba. | 32 |
| 2.2. La Presuncional | 34 |
| 2.2.1. Concepto. | 34 |
| 2.2.1.1. Presunción Legal. | 36 |
| 2.2.1.2. Presunción Humana. | 38 |
| 2.2.2. Naturaleza Jurídica. | 40 |
| 2.3. La Prueba en Contrario. | 40 |
| 2.3.1. Concepto. | 40 |
| 2.3.2. Objeto de la Prueba en Contrario. | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.3.3. Alcance de la Prueba en Contrario. | 42 |
| 2.4. La Presunción y la Prueba en Contrario en el Derecho del Trabajo. | 43 |

Capítulo III

| | |
|--|----|
| 3.1. La Rescisión de la Relación de Trabajo Laboral. | 48 |
| 3.1.1. Concepto. | 48 |
| 3.1.2. El Despido. | 50 |
| 3.1.2.1. Justificado. | 50 |
| 3.1.2.2. Injustificado. | 53 |
| 3.1.3. El Aviso de Rescisión de la Relación de Trabajo. | 55 |
| 3.1.3.1. Generalidades. | 55 |
| 3.1.3.2. Los Criterios de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando el Trabajador se Niegue a Recibir el Aviso de Rescisión de la Relación de Trabajo. . . | 56 |
| 3.1.3.3. El Procedimiento Establecido para Notificar el Aviso de Rescisión. | 59 |

Capítulo IV

| | |
|--|--------|
| 4.1. La Falta del Aviso de Rescisión al Trabajador y la Presunción de ser Injustificado el Despido Salvo Prueba en Contrario | 64 |
| 4.1.1. Los Efectos de la Falta de Aviso de Rescisión al Trabajador. | 64 |
| 4.1.2. La Necesidad de Admitir la Presunción en la Falta de Aviso de Rescisión. . . | 67 |
| 4.1.3. La Admisión de la Prueba en Contrario en la Falta de Aviso de Rescisión. . | 75 |
| 4.1.4. La Propuesta de Modificación del Último Párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. | 79 |
| Conclusiones. | 83 |
| Bibliografía. | 85 |

INTRODUCCIÓN

Es indudable que nos encontramos ante una verdad latente, y es el hecho de que nuestra sociedad se encuentra sujeta a constantes cambios, ya sean estos culturales, científicos, ideológicos, teóricos o religiosos. Algunos de estos lentos e imperceptibles, mientras que otros son rápidos y visibles, pero todos en una franca evolución. Nuestra legislación por su parte, también se encuentra en constantes cambios, intentando día a día continuar vigente y a la altura de los cambios experimentados por la propia comunidad.

Esta idea obedece al hecho de que el juzgador puede aplicar un determinado derecho consensuado, pero no uno eterno e inmutable, sino uno cuyos principios y motivaciones sean variables según sea la época y la sociedad de su aplicación. El derecho positivo mexicano por lo tanto, debe de seguir también con sus transformaciones para cumplir con las exigencias de seguridad y justicia que requiere nuestra sociedad, y continuar a la par con la evolución que experimenta la comunidad de la que emana.

De esta misma exigencia se trajo a la luz la noción de nuestro derecho del trabajo, la cual es el producto de luchas históricas que han buscado niveles y formas de convivencia comunitaria, basados en el insoslayable principio de respeto a la dignidad del hombre como componente fundamental de la sociabilidad humana. Toca precisamente a México, a través de su Constitución Política de 1917, introducir los derechos de corte social basados en estos principios humanos, y no sólo al campo de la reflexión y el análisis, sino al orden jurídico positivo. Los derechos sociales repercutieron ampliamente en el campo político al dar sustento material a los ideales de democracia, dignidad y justicia, y al dotarla de elemento para ir más allá de la igualdad formal para los miembros de la sociedad, y de esta forma alcanzar una nivelación social, fundada en la igualdad de oportunidades, al margen de la carencia de los bienes necesarios de vida.

En esencia, el objeto de los derechos sociales, fue poner un dique a las acciones de los patrones, de tal suerte, que el respeto de los derechos de los trabajadores se encontrará contenida en la norma laboral positiva, surgiendo así la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual sólo ha tenido dos reformas: la primera en 1970 y la segunda en 1980.

Pero es el caso que ha habido un estancamiento, y se ha llegado a tal grado, que el derecho laboral, dado su carácter estático, ya no corresponde a las exigencias de la realidad actual, y algunos de los supuestos contenidos en la misma, se encuentran a la fecha fuera del contexto que regía en el pasado, surgiendo entonces el problema de actualizar y modernizar la norma jurídica. Pero tanto el derecho consuetudinario como el derecho positivo, imponen igual resistencia a las modificaciones, cambio y reformas. Hecho ante el cual el pensador socialista Carlos Marx afirmaba que la vida económica cambia con mayor rapidez que las leyes destinadas a regirla.

Es así que nos surge la idea de proponer una reforma a la misma Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en cambiar los efectos contenidos en el último párrafo del artículo 47 de la Ley en cita, el que consideramos a su vez una hipótesis arbitraria, fuera de contextos lógicos y jurídicos, así como anticonstitucional por desconocer y romper las reglas contenidas en el precepto legal Supremo, tales como la justicia y la equidad que se requieren en nuestros días. Así, si bien esta regla no es estrictamente una norma jurídica, la misma debe de ser observada, no por lo que ella representa en si misma, sino por cuanto forma parte de un todo, de un ordenamiento jurídico, el cual es de carácter coactivo, pero no por ello justo.

Debemos aclarar que el presente estudio, sólo tiene interés en las relaciones de trabajo que se establecen de manera individual entre el patrón y el trabajador, así como la rescisión que de la misma realiza el primero. Ya que consideramos que las relaciones sociales jurídicas en general, deben de ser medidas por criterios de justicia y equidad, toda vez que se encaminan al perfeccionamiento de la propia sociedad y comunidad en la que se llevan a cabo, más aun, y siendo objetivos, que el derecho da firmeza a los fenómenos sociales.

CAPITULO I

1.1. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1.1. CONCEPTO

Sobre la precisión del concepto de los principios generales del derecho, los tratadistas han vertido un torrente de opiniones, afirmando, por ejemplo, que tales principios son principio de derecho natural que se identifican con la justicia y que son dictados por la razón humana, además de ser admitidos por el derecho común; otros, a su vez, consideran que son reglas universales de razón para dar soluciones particulares justas y equitativas; o, que es un derecho universal por su función, aplicado como supletorio de las lagunas del derecho; además de ser pautas normativas y directrices de lo que debe ser.

Para iniciar, podemos considerar a los principios generales del derecho como los valores más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual, así mismo, con arreglo del artículo 14 Constitucional y 21 del Código Civil para el Distrito Federal, estos se pueden considerar como una fuente del derecho procesal cuando el caso en litigio no puede resolverse por la interpretación literal o doctrinal de la ley.¹

El Diccionario de Derecho los señala como “los criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador”,² es decir, son aquellos que sirven de fundamento al derecho positivo de cada país y pueden inducirse por vía de generalizaciones sucesivas de las disposiciones particulares de la ley.³

Por otra parte, también son considerados como los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo

¹ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, P. 636.

² DE PINA Rafael - Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. P. 418.

³ BADENES Gasset, Ramón. Conceptos Fundamentales del Derecho. P. 31.

legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso.⁴ Tradicionalmente, son concebidos, como las reflexiones universales sobre la justicia que ilustran y causan el estado de derecho, específicamente constituyen las pautas orientadoras para la aplicación y desarrollo de las instituciones jurídicas.⁵

Los principios en estudio, por su contenido esencial, suelen expresarse en fórmulas breves, que recogen los fundamentos del ordenamiento jurídico que se han venido decantando a través de una larga evolución jurídica. En ocasiones se manifiestan a través de *máximas* o *regulae iuris*, pero no deben ser confundidas con éstas, que no siempre expresan principios generales del derecho, sino que son fragmentos de antiguas decisiones judiciales, textos legales u opiniones de autores, que no reúnen las características de aquéllos. También contribuyen a esclarecer los *tópicos jurídicos*, que son los lugares específicos o puntos de vista comúnmente aceptados dentro de la argumentación jurídica, y que constituyen las premisas en las que se deben basar las conclusiones dialécticas del debate jurídico.⁶

En la jurisprudencia mexicana apenas y podemos encontrar algunos conceptos. La noción manejada por la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo XLIII, página 859, bajo el rubro PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO, es demasiado reducida, pues entiende por principios generales del derecho los “consignados en algunas de nuestras leyes, teniendo por tales no sólo las mexicanas que se hayan expedido después del Código Fundamental del país, sino también las anteriores”.

Por el contrario, la tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo LV, página 2642, con el rubro PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO es demasiado amplia, pues señala que, conforme a los más destacados tratadistas de derecho civil, los principios generales del derecho son: “verdades jurídicas notorias, indiscutibles, de carácter general, como su mismo nombre lo indica, elaboradas o seleccionadas por la ciencia del derecho, mediante procedimientos filosóficos jurídicos de generalización, de tal manera que el juez pueda dar la solución que el mismo legislador hubiere pronunciado si hubiere estado presente, o habría establecido, si hubiera previsto el caso”.

Pero de cualquier manera que se consideren, los principios generales del derecho, responden a diversos valores, tales como los de justicia, libertad, igualdad, equidad, seguridad y certeza jurídica entre otros valores, los cuales cumplen en el mundo de lo jurídico funciones importantes, pues a pesar de no operar como norma jurídica, sí lo hacen como criterios de interpretación y aplicación de la norma, que sirven para la elaboración de las leyes, en otras

⁴ DE BUEN, Demofilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. P. 287 y 288.

⁵ SANTOS Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. P. 94.

⁶ OVALLE Favela, José. Garantías Constitucionales del Proceso. P. 135.

palabras, son las direcciones o líneas matrices según las cuales se desarrollan las instituciones jurídicas.

La idea de aplicar, a falta de disposición legal, los principios generales del derecho es relativamente reciente, pues aparecen por vez primera en el Código Civil austriaco de 1812, inspirado en la escuela del derecho natural racionalista. El artículo 7º de ese Código preveía que “si no se puede decidir una cuestión jurídica, ni conforme a las palabras, ni según el sentido natural de la ley, se tendrá en cuenta lo que se decide por la ley en los casos análogos y en los fundamentos de otras leyes semejantes. Si resultará aún dudoso el caso, se decidirá de acuerdo con las circunstancias cuidadosamente recogidas y maduramente, según los *principios jurídicos naturales*”. Es claro que en este texto, en el que primero trataba de resolverse el problema de la laguna de la ley mediante la analogía y recurriendo a los fundamentos de otras leyes semejantes, se autorizaba de manera expresa que el juzgador aplicará los principios jurídicos del derecho natural.

El Código Civil para el Reino de Cerdeña de 1837, abordaba el problema de las lagunas de la ley, bajo la influencia del Código austriaco, pero con una perspectiva diferente. Su artículo 15 disponía que “cuando no se pueda decidir una controversia ni por la palabra, ni por el sentido natural de la ley se tendrá en consideración a los casos semejantes por las leyes, decididos precisamente por las leyes, y a los fundamentos de otras leyes análogas; si a pesar de esto queda dudoso el caso, deberá decidirse según los *principios generales de derecho*, tomando en consideración todas las circunstancias del caso”.

Posteriormente, estos principios fueron plasmados en el último párrafo del artículo 14 de nuestra Constitución Mexicana de 1917, ley fundamental que a la fecha continua vigente en nuestro país, y el cual señala a tales principios como fundamento de las sentencias de orden civil solo en el caso de que falte la interpretación jurídica de la ley; entendiéndose como la citación de un principio general del derecho para resolver un asunto en litigio en un sentido y no en otro, además, de adecuar las disposiciones legales existentes y aplicables a un caso concreto, para que coexistan de manera armónica entre si. Cabe hacer la aclaración, de que si bien es cierto que el artículo en cita sólo enuncia una materia de aplicación de los principios en estudio, esto no quiere decir que se limita únicamente a esta rama del derecho, en virtud de que se debe entender en sentido amplio está fórmula, de tal modo que no sólo incluye los juicios civiles que se regulan en los códigos de procedimientos civiles, sino también los mercantiles, administrativos, penales y laborales, así como todas aquellas ramas del derecho positivo.

Se pueden considerar, ampliando un poco el tema, a los principios generales del derecho como los principios constitucionales,⁷ los cuales se encuentran reflejados en los primeros artículos de nuestra Constitución Política

⁷ AZÚA Reyes, Sergio T. Los Principios Generales del Derecho. P. 89

Mexicana, y como simple ejemplo, se encuentra el artículo 1º el cual contiene el principio de igualdad de las personas ante la ley, ó el artículo 6º, el cual contempla el principio de libertad de expresión.

Agregaremos por último a este título, que la interpretación de las leyes debe de sacarse de un estudio profundo de los principios de la legislación moderna, por que en el sentido de estos principios debe de resolverse todas las cuestiones en las cuales se encuentra el texto oscuro insuficiente, debiendo el juzgador, de ceñirse a los lineamientos trazados por los constituyentes, es decir, basarse precisamente en normas ya consagradas, los cuales se encuentran contenidos en la propia Constitución y en las leyes que emanan de ella.

1.1.2. PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO LABORAL

Los principios generales del derecho se extraen de todas las ramas del derecho positivo, tanto del derecho público, privado y social, y se encuentran contenidos en el espíritu que informa un ordenamiento legal y la tradición jurídica, es decir, que se pueden clasificar según la materia a la que pertenecen, y por lo tanto, pueden existir principios generales del derecho civil, penal, administrativo o laboral.

Para nuestro estudio tomaremos únicamente los principios generales del derecho laboral, los cuales, y dada la autonomía del derecho del trabajo, hace que sean principios propios y diferentes a los que inspiran otras ramas del derecho, pero esto no quiere decir de alguna manera que sean totalmente ajenos a algunos principios del derecho común, con los cuales no puede haber diferencias conceptuales entre unos y otros, pero si en cuanto a los motivos que los inspiran o las intenciones que expresan.

En nuestro país la política jurídica laboral se ha ido formando a través de su devenir histórico, como resultado de una lucha de clases económicamente desiguales, es por tal razón, que se han establecido una serie de principios, tanto en forma explícita como implícitas, dentro de los ordenamientos laborales que rigen el orden jurídico positivo para alcanzar el fin último del derecho: la justicia, que en el campo del derecho del trabajo, consiste en obtener la armonía y la proporcionalidad de las relaciones laborales.⁸

Se puede definir a los principios generales del derecho del trabajo como aquellas normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la Ley en el derecho laboral,⁹ que por su naturaleza misma, solamente, y por lógica, pueden

⁸ MAÑÓN Camargo, Adrián Roberto. La Prueba en Contrario en el Derecho Procesal del Trabajo. P. 6.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. P. 383.

ser aquellos que se encuentran en el ordenamiento jurídico laboral de nuestro país: la Ley Federal del Trabajo.

Otra definición, y que confirma a la anterior, es la que considera a estos principios del trabajo, como aquellos criterios de la política jurídica laboral, contenidos en nuestras normas del trabajo, los cuales sirven de apoyo a los órganos encargados de impartir la justicia social, para que sus resoluciones sean justas.

Por otro lado, y únicamente por razones metodológicas, es necesario y conveniente formular una clasificación de los principios generales del derecho del trabajo, para lo cual, y con ayuda del Profesor Rafael de Pina, podemos clasificar a estos en dos categorías o grupos:

- I. Principios Generales del Derecho Sustantivo del Trabajo; y
- II. Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo.

La propuesta no nos lleva necesariamente a intentar establecer una clasificación jerárquica, pero si una clasificación que nos ayude a entender de manera más precisa y con la mayor objetividad posible el campo de estudio que intentamos explicar.

Ahora bien, como simple valor pedagógico, podemos definir a los principios generales del derecho sustantivo y procesal del trabajo de la siguiente manera:¹⁰

I. Principios generales del derecho sustantivos del trabajo. Son aquellos contenidos, de manera explícita o implícitamente, en la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, es decir, las contenidas en las normas que conceden derechos e imponen obligaciones a las partes que intervienen en el proceso de producción: trabajadores y patronos; y

II. Principios generales del derecho procesal del trabajo. Son todos aquellos contenidos, de manera explícita o implícitamente, en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, esto es, las contenidas en las normas que regulan la utilización de los aparatos del Estado en la aplican al derecho: el proceso jurídico del derecho del trabajo.

El Doctor en Derecho Néstor de Buen define a los principios generales del derecho procesal del trabajo, como las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral.¹¹

Para concluir éste apartado, y siguiendo las definiciones manejadas hasta el momento, diremos que los principios generales sustantivos y procesales del

¹⁰ Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III D-E. P 206.

¹¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. P. 67

trabajo, las podemos subdividir a su vez en: explícitos e implícitos, respectivamente.

1.1.2.1. PRINCIPIOS GENERALES EXPLÍCITOS DEL DERECHO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Llamaremos principios generales explícitos del derecho sustantivo del trabajo, a aquellos principios que se encuentran de manera clara, positiva, manifiesta ó expresas en la Ley Federal del Trabajo.

El Título Primero de la Ley Federal del Trabajo, contiene de manera expresa los principios generales que rigen a la Ley del trabajo. Para el presente estudio, solo señalaremos a grandes rasgos algunos de estos principios:

El artículo 2º expresa el objetivo de la norma laboral, el cual es sin duda la búsqueda del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores.

El artículo 3º pone de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber social, el cual se resume en que “la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de esté deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de su actividades”.¹² Así mismo contiene la idea de que el trabajo no es un artículo de comercio, abraza además los principios de libertad y dignidad para quienes lo prestan bajo condiciones de seguridad, salubridad y niveles decorosos, subrayando también las condiciones de igualdad entre los trabajadores (principio de igualdad en el derecho laboral).

El artículo 4º, señala la libertad del ejercicio de profesión, industria o comercio de los trabajadores (principio de libertad en el derecho del trabajo).

En el artículo 5º, por su parte, supone de manera enunciativa los principios constitucionales del artículo 123 apartado A, en el que se prohíben: las jornadas laborales para menores de catorce años, y más allá de las legales e inhumanas para los trabajadores en general; las horas extras para menores de dieciséis años; salarios inferiores al mínimo y no remuneradores; los plazos mayores de una semana para el pago de salarios y la prohibición de la retención de los mismos; y, la renuncia de derechos, entre otros (principios de protección en el derecho del trabajo)

En su artículo 6º entraña el principio del beneficio de los tratados internacionales a favor de los trabajadores mexicanos.

¹² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. P. 109.

El artículo 7º contiene el principio de preferencia que tienen los empleados mexicanos sobre los extranjeros en las empresas, así como su derecho para tener servicios médicos en los centros de trabajo.

En artículo 13 sostiene el principio de solidaridad de obligaciones de los patrones e intermediarios a favor del trabajador.

El diverso artículo 14 señala el principio de igualdad entre trabajadores.

En el artículo 18 se encierra *el principio de interpretación de las normas laborales a favor de la clase obrera*.

Así como en los artículos 20, 21 y 24 enmarcan el principio y la presunción de la existencia de la relación de trabajo entre trabajadores y patrones independientemente de la forma del contrato, entre otros.

1.1.2.2. PRINCIPIOS GENERALES IMPLÍCITOS DEL DERECHO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Los principios generales implícitos del derecho sustantivo del trabajo, no se formulan de manera expresa por la ley, sino por el aplicador del derecho, bien en vía teórica o práctica. Los principios generales del derecho en cita, se desprenden de nuestra Constitución Política y son proyectados en la Ley Federal del Trabajo. El legislador no las señala de manera expresa en la ley, pero basta leerla para comprender, que en la parte sustantiva se encuentran contenidos los principios protectores del que tanto se presume, y los cuales son aplicables tanto en la teoría como en la práctica laboral.

Algunos de estos principios son:

I. La Igualdad en el Derecho del Trabajo. En nuestro concepto jurídico queda fuera el sentido amplio de igualdad, toda vez que dentro de la naturaleza no existe este principio, ya que la misma, ha dotado de manera diferente de fuerza, capacidad e inteligencia al hombre. El principio de igualdad, se encuentra contemplada por el artículo 2º de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada por la ONU, el cual nos dice que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra”. Por su parte, esta misma idea es recopilada por el primer párrafo del artículo 1º de nuestra Constitución, la cual señala que “en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías individuales que otorga esta Constitución...” haciendo una serie de prohibiciones posteriormente para evitar precisamente esa desigualdad jurídica de la que hemos hablado.

En términos jurídicos, se puede definir a éste principio, como la norma de un sistema de derecho positivo que otorga el mismo trato (iguales derechos y deberes) a todos aquellos individuos que se encuentran en un mismo plano normativo: igual trato a los iguales jurídicamente, es decir, a quienes la norma da la misma posición, así como trato diferente a los ubicados en una situación jurídica distinta.¹³ La igualdad se predica con la noción formal que circunscribe a la exigencia de no distinguir donde la norma jurídica no distingue, e independientemente de lo anterior, el principio de igualdad de las personas ante la ley constituye uno de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 14, párrafo cuarto, de la Constitución.

Por otro lado, y siguiendo esta idea, si bien es cierto que este principio impide al legislador establecer privilegios o diferencias en razón del origen, raza, religión, clase social, estrato económico, condición social de las personas o estatus político, también lo es que no puede desconocer la existencia de diversas categorías jurídicas en las que se pueden ubicar a las personas por razón de situación jurídica específica (patrones y trabajadores), y que este principio obliga a dar trato igual a cada persona dentro de su respectiva categoría jurídica.¹⁴

En materia laboral no opera el principio de igualdad, como en otras materias, por que las partes que intervienen no se hallan en el mismo plano jurídico, de modo que el legislador para lograr el equilibrio de los mismos, impuso ciertas prerrogativas que benefician de manera significativa al trabajador, prerrogativas que dimanar del propio artículo 123 de la Constitución.

II. La Certeza Jurídica en el Derecho del Trabajo. Este principio consiste en el conocimiento que nos proporciona la ley para determinar nuestros derechos, y saber en consecuencia el límite de nuestra posibilidad de actuar jurídicamente, esto con independencia de la intervención de los órganos coactivos del Estado para hacer respetar nuestros derechos. La certeza jurídica requiere de cuatro condiciones, que los propios tratadistas han reconocido, tales como: a. Que el derecho sea positivo, que se halle estatuido en las leyes; b. Que ese derecho estatuido sea un derecho seguro y no se remita a los juicios de valor del juez mediante criterios generales como la buena fe, entre otros; c. Que estos hechos en que se base el derecho puedan establecerse con el menor margen posible de error, es decir, que sean practicables; y, d. Que ese derecho positivo no sea expuesto a cambios demasiado frecuentes (pero no por ello que sean estáticos).

En nuestro derecho del trabajo, encontramos la presencia de este principio a lo largo de toda la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, como ejemplo más tangible, podemos citar el título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, titulado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones".

¹³ ÁLVAREZ Ledesma, Mario I. Introducción al Derecho. P. 29.

¹⁴ OVALLE Favela, José. *Ob. cit.* P. 5.

III. Los Principios de Protección de los Derechos del Trabajo. Se encuentran contenidos a lo largo de la Ley Federal del Trabajo, tales como:

a. Los de Protección de la Jornada de Trabajo. Los cuales se encuentran previstos en las fracciones I a la IV del artículo 123 apartado A) de la Constitución Política, y los artículos 5º fracción III, 25 fracción V, 61, 63 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

b. Los de Protección de los Menores de Edad que Trabajan. Se encuentran contenidos en las fracciones II y IX del artículo 123 apartado A) de nuestra Constitución, así como en los artículos 5º fracción I, 22, 23 y título quinto-bis de la Ley Federal del Trabajo.

c. Los de Protección al Salario de los Trabajadores. Contemplados en las fracciones VIII, XXIII y XXV del artículo 123 apartado A) de la Constitución y los artículos 5º fracciones V al IX, 25 fracciones VI y VII, 82 al 89 y del 90 al 97 de la Ley Federal del Trabajo.

Estos principios de protección, no se encuentran carentes de fronteras, toda vez que los mismos tienen como límite la propia justicia social, es decir, la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

1.1.2.3. PRINCIPIOS GENERALES EXPLÍCITOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Nuestra legislación del trabajo regula el proceso laboral como fenómeno dinámico de la jurisdicción especial del trabajo, a través de normas instrumentales. El Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo contiene en su artículo 685 los principios generales explícitos del derecho procesal del trabajo, los cuales son:

I. Publicidad. Este principio se refiere a que las audiencias serán públicas, es decir, da la posibilidad de ofrecer al público en general el poder presenciar el desenvolvimiento del proceso, para que las personas puedan enterarse de la conducta de las partes, de quienes intervienen en el proceso (testigos y peritos) y de los miembros de la autoridad laboral. La publicidad, es considerada como un medio para combatir la desconfianza del público hacia los tribunales, pues se piensa que al poder presenciar los actos del procedimiento las autoridades obrarán de manera imparcial, y serán más justas al pronunciar su fallo. Este principio tiene sus limitaciones, toda vez que la Ley del trabajo autoriza a la Junta para ordenar, de oficio o a instancia de parte, que las audiencias sean a puerta cerrada, siempre y cuando lo exija para el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres; entendiéndose que esta facultad sólo debe de ser usada en aquellos casos plenamente justificados por la Ley y el orden público (artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo).

II. Gratuidad. Este principio tiene su origen en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución, el cual señala que la administración de justicia será de carácter gratuito, y que quedara, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

III. Inmediatez. Se refiere a que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad, tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes del proceso, poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esta manera compenetrarse en todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que en teoría, presupondría que la misma persona que representa a la autoridad, sea la que reciba la demanda, conozca los pormenores del procedimiento y dicte el laudo que ponga fin al juicio, esto en la práctica no es posible por la carga de trabajo de las Juntas laborales.

IV. Oralidad. El proceso del trabajo es un proceso oral y escrito, pero predomina la oralidad. El proceso oral se refiere principalmente a que las partes pueden exponer sus modificaciones, aclaraciones, defensas, excepciones y pruebas sin necesidad de escrito alguno, es decir, que durante el desarrollo de la audiencia las partes pueden alegar y ofrecer pruebas de manera verbal así como convenir y negociar el asunto de manera oral. Pero este principio de ninguna manera significa que el cien por ciento del proceso sea verbal, ya que para conservar la memoria de los actos procesales, la Junta de trabajo, tiene la obligación de llevar un registro de las actuaciones realizadas por las partes y las resoluciones tomadas al respecto por las autoridades y funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante actas firmadas por las personas que en ellas intervinieron.¹⁵

V. Iniciativa a instancia de parte (Dispositivo). Este principio se encuentra regido por las máximas de todo proceso jurídico: *nemo iudex sine actore* (no hay juez si no hay demandante) y *ne procedat iudex ex officio* (el juez no procede de oficio), los cuales se traducen en materia laboral, como la exigencia de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar de oficio en el desarrollo del proceso laboral, encontrándose sujetas al ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de las autoridades laborales por parte del trabajador o la del patrón, es decir, que las partes tienen el deber de iniciar el funcionamiento del proceso, y la autoridad laboral está limitada al material de conocimiento que le suministren las propias partes en las contiendas jurídicas (artículos 871, 873, 878 fracciones II, III y IV de la Ley laboral).

VI. Economía Procesal. Según este principio, el proceso laboral ha de desarrollarse con la mayor rapidez y celeridad posible, con el fin de que se ahorre tiempo, energía y costo.¹⁶

¹⁵ TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. P. 338

¹⁶ PALLARES, Eduardo. *Ob. cit.* P. 629.

VII. Concentración Procesal. Se refiere a la tendencia de concentrar los diversos actos procesales en el menor número posible de audiencias, como ejemplo el procedimiento ordinario, en el que se reduce en dos o tres audiencias el proceso, al concentrar en una sola, la etapa de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas. Otra opinión al respecto, señala que deben reunirse o concentrarse el mayor número de cuestiones litigiosas (juicio principal e incidentes) para ser resueltas todas ellas en la sentencia definitiva, evitando que el curso del proceso en lo principal se suspenda.

VIII. Sencillez Procesal. Este principio es también llamado de informalidad en el proceso, y consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma,¹⁷ toda vez que la ciencia del proceso social, y por motivos evidentemente de protección a los trabajadores, se aleja de la complejidad que envuelve al resto del derecho en general, y se busca que la historia escrita del proceso, y que necesariamente tiene que quedar asentada, sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas, rimbombantes y de formalismos insípidos y tediosos. Pero esta simplicidad, no significa de ninguna manera que carezca de reglas en lo absoluto el proceso del trabajo, toda vez que si bien es cierto que se busca que prevalezca el fondo sobre la forma, también lo es que no se busca la anarquía en el proceso, por que al final de cuentas son necesarias las formas para la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, que es la finalidad esencial del proceso.

1.1.2.4. PRINCIPIOS GENERALES IMPLÍCITOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La característica de estos principios consiste en que no se expresan por su nombre. Simplemente están presentes como razón de ser, a veces de toda una política procesal y, en ocasiones, sólo de una disposición concreta pero que, a su vez, es representativa del espíritu de la ley. Se ponen de manifiesto, fundamentalmente, en las reglas que determinan los presupuestos y actos procesales y la facultad de juzgar, pero no suelen aparecer cuando se trata de normas que fijan el proceso. Entre estos principios encontramos:

I. La Seguridad Jurídica. Este principio se refiere básicamente a la eficacia de la ley. A diferencia de la certeza jurídica, que se refiere únicamente al conocimiento del contenido de la ley, la seguridad jurídica, amplía esta situación al grado de que la norma sea respaldada por el Estado, con el objeto de hacer efectivo con la fuerza pública, de ser necesario, los derechos y obligaciones contenidos en la misma. Desde otro punto de vista, se refiere a la afectación en la esfera del gobernado o a los diversos derechos de éste,¹⁸ hecha por el Estado a través de todo acto de autoridad emanado por esencia de un orden de derecho, y

¹⁷ CÓRDOVA Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo - Práctica Forense Laboral. P. 12.

¹⁸ BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. P. 498.

que tiene por objeto imponerse a alguien de diversas maneras y por distintas causas para hacer cumplir cualquier obligación a cargo del gobernado contenido en el ordenamiento jurídico.

Como puntos de referencia entre uno y otro principio podemos señalar los siguientes: a. En un Estado de derecho la certeza existe desde ahora, desde la creación misma del Estado, es decir, desde que existe la norma jurídica que nos permite actuar de tal o cual manera, y la seguridad, es algo futuro que no se manifiesta con la aparición de la norma, sino que se manifiesta a partir de que el precepto legal ha sido transgredido; b. La certeza se basa directamente en la ley, la seguridad, se basa en la ley y en las consecuencias de la ley misma a través de los órganos coactivos.

Esté principio lo podemos encontrar por naturaleza en la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, como ejemplo, tomaremos el título quince, de esta misma ley, la cual se denomina “Procedimientos de Ejecución”.

II. El Principio y Garantía de Audiencia. Está se encuentra muy ligada al principio de seguridad jurídica, por que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado, sin exclusión, frente a los actos del Poder Público que tiendan a privar al gobernado de sus derechos y más preciados intereses.

Se denomina garantía de audiencia al derecho que el artículo 14 Constitucional otorga a toda persona para que previamente a cualquier acto de autoridad que pueda llegar a privarla de sus derechos o posesiones, se le de una oportunidad de defenderse en juicio, de probar y de alegar ante tribunales independientes, imparciales y establecidos con anterioridad a la ley. Para nuestro tema, podemos entender como acto privativo a aquel que produce como efecto la disminución, menoscabo o supresión definitiva de un derecho del gobernado.

El segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Mexicana, ordena que:

“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.

Constituyéndose de la interpretación del párrafo transcrito, que el principio en estudio se constituye a su vez de cuatro garantías más:

a. El seguimiento de un juicio. La palabra juicio proviene del latín *iudicium*, que originalmente significaba, en el derecho romano, la segunda etapa del proceso jurisdiccional, la cual se desarrollaba ante el *iudex* designado por el magistrado. El juicio es un acto en el que intervienen cuando menos tres personas: el actor que pretende, el demandado que resiste y el juez que conoce y decide. Por lo que se refiere a la palabra juicio empleada en el artículo 14 de la Constitución, se puede entender como el conjunto de medios establecidos por las

leyes, para hacer posible la resolución de los conflictos y la declaración del derecho en cada caso, de un modo sereno, impersonal y equitativo, ó dicho de otro modo, la tramitación de un procedimiento ante las autoridades competentes, que por lo común serán judiciales, excepto cuando la Constitución dé competencia a otro órgano del poder político, como en el caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero en el cual se dé al particular la oportunidad de hacer su defensa y se le otorgue un mínimo de garantías que le aseguren la posibilidad de que rinda las pruebas que estime convenientes y crea pertinentes, aunque no tenga la misma formalidad que los procesos judiciales;

b. Que tal juicio se siga ante tribunales competentes. La palabra tribunal se utilizaba en el derecho romano para designar el lugar, ubicado en un nivel más elevado que el de las partes y los demás asistentes, desde el cual el magistrado impartía justicia. Actualmente con la palabra tribunal se designa tanto al órgano (integrado normalmente por varios magistrados) que ejerce la función jurisdiccional, así como al lugar de ubicación de dicho órgano. Está designación se le aplica por igual tanto a los órganos jurisdiccionales pertenecientes al Poder Judicial, como a los que se ubican fuera de dicho poder (como es el caso de los tribunales del trabajo). La Suprema Corte de Justicia de la Nación pronunció en la tesis titulada “ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL”, publicada en el Semanario Judicial, Quinta Época, t. XXXV, página 1956, que se “...debe constituir un derecho de los particulares, no sólo frente a las autoridades administrativas o judiciales,... sino también frente a la autoridad legislativa, de tal manera que ésta quede obligada, para cumplir el expreso mandamiento constitucional, y considerar en sus leyes los procedimientos necesarios para que se oiga a los interesados y se les dé la oportunidad de defenderse, en todos aquellos casos en que puedan resultar afectados en sus derechos”;

c. Que se observen las formalidades del procediendo. Con esta expresión se designan las condiciones fundamentales que debe satisfacer el proceso jurisdiccional y el proceso administrativo para otorgar al posible afectado por el acto privativo, una oportunidad de defensa; es decir, para cumplir con la garantía de audiencia. Estas condiciones consisten en notificar o citar al demandado para que tenga conocimiento suficiente de la demanda, así como el otorgar a las partes o al posible afectado una oportunidad para aportar las pruebas pertinentes y relevantes para demostrar sus defensas y excepciones. Esta última condición otorga un derecho fundamental a las partes y o al interesado: el derecho a la prueba, es decir, el derecho a que el juzgador o la autoridad administrativa admita las pruebas pertinentes idóneas que ofrezcan, que dichos medios se practiquen, y a que sean valoradas conforme a derecho; y

d. Que el fallo debe de ser conforme a las leyes expedidas con antelación al hecho que motivo el juicio. Esta expresión se refiere a que la sentencia o laudo emitido por la autoridad jurisdiccional o administrativa, debe de encontrarse fundada y motivada en las normas y leyes expedidas con anterioridad a los hechos sancionados por las mismas.

Sí se viola alguno de estos subprincipios, y por la íntima relación entre cada uno de ellos, se considerará violado todo el principio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado que la garantía de audiencia consiste fundamentalmente en la oportunidad que se concede al particular de intervenir en un proceso para poder defenderse, y esa intervención se puede concretar en dos aspectos esenciales a saber: la posibilidad de rendir pruebas que acrediten los hechos en que se finque la defensa; y la de producir alegatos para apoyar esa defensa con las argumentaciones jurídicas que se estimen pertinentes. Esto presupone, obviamente, la necesidad de que los hechos y datos en los que la autoridad se basa para iniciar un procedimiento que puede culminar con privación de derechos, sean del conocimiento del particular, lo que se traduce siempre en un acto de notificación que tiene por finalidad que aquél se entere de cuáles son esos hechos y así esté en aptitud de defenderse. De lo contrario la audiencia resultaría prácticamente inútil, puesto que el presunto afectado no estaría en condiciones de saber qué pruebas aportar o qué alegatos formular a fin de contradecir los argumentos de la autoridad, si no conoce las causas y los hechos en que ésta se apoya para iniciar un procedimiento que pudiera afectarlo en su esfera jurídica.

En resumen: no se puede, ni se debe juzgar a nadie sin oírlo y darle la oportunidad de probar sus defensas.

III. La Preclusión durante el Proceso. La preclusión es una institución del derecho procesal, y consiste en la pérdida de una facultad procesal por el sólo hecho de haber transcurrido el tiempo fijado por la ley sin que se haya ejercitado esa facultad en el juicio o en una fase del mismo. Las leyes mexicanas no dejan al arbitrio de las partes, elegir el momento para la realización de los actos que les incumbe.

Algunos tratadistas señalan que la preclusión resulta normalmente de tres situaciones diferentes a saber: a. Por no haber observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto; b. Por haberse cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; ó, c. Por haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad.¹⁹ El artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, contempla el hecho de que *“transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar...”*

IV. Resolución en Conciencia. Los laudos, como regla general, se dictarán por las autoridades laborales, a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

¹⁹ DE BUEN L., Néstor. *Ob. cit.* P. 371.

Esté principio se refiere a que el laudo dictado por las autoridades laborales, serán emitidas de acuerdo a una apreciación mixta de las pruebas en relación con los hechos, ya que por un lado la apreciación de los hechos con las pruebas aportadas por las partes será libre, es decir, a conciencia por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que implican un análisis valorativo propio de las pruebas, pero por el otro lado estas mismas circunstancias serán apreciadas mediante el sistema de apreciación ya tasada por la propia ley.

Si bien es cierto que se alude a la *conciencia* de las Juntas sin sujeción a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que la misma ley estable criterios de interpretación, o bien se consagra por medio de jurisprudencias que, en una clara desconfianza hacia la conciencia de las Juntas, limitan su libertad de apreciación para que no actúe de manera arbitraria.

Por otro lado, y aunado a estos principios, el Jurista Néstor de Buen²⁰ señala otros, los cuales por economía y por no ser primordiales en el presente estudio sólo los mencionaremos:

V. La Libre Elección del Foro para el Trabajador (artículo 700 fracción II de la Ley Federal del Trabajo);

VI. El Impulso Procesal de la Autoridad sólo en Beneficio del Trabajador (artículos 771 y 772 de la Ley Federal del Trabajo);

VII. La Admisión de todos los Medios de Prueba que se encuentren Relacionados con la Litis (artículo 776 de la Ley laboral);

VIII. Libertad de Interrogatorio de la Parte con el Objeto de Probar sus Pretensiones y Defensas (artículo 781 de la Ley del trabajo);

IX. Libertad Probatoria de Oficio de la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 782 de la Ley laboral);

X. Claridad y Congruencia de los Laudos (artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo);

XI. Fijación de la Condena en Cantidad Líquida (artículo 843 de la Ley laboral);

XII. Irrevocabilidad de las Propias Resoluciones de la Juntas (artículo 848 de la Ley del trabajo); y

XIII. Revisión de los Actos de Ejecución (artículo 849 de la Ley laboral).

²⁰ DE BUEN L., Néstor. *Ob. cit.* P. 75.

1.1.3. LA JUSTICIA

La Justicia ha tenido muchas acepciones: desde la tradicional y clásica de Ulpiano, que la consideraba como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo, (*justicia est constants et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*); pasando por Santo Tomas quien la concibió como el hábito según el cual alguien con constante y perpetua voluntad da a cada uno lo que le pertenece, o de aquello a lo que tiene derecho; hasta la de un carácter más o menos revolucionario que la define como el tratar a los iguales como iguales, y a los desiguales como desiguales; pasando por aquellas otras que la consideran como el dar a cada quien lo que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo.

Desde un punto de vista más objetivo, se puede considerar que la justicia es el fin último ante el cual el derecho es tan sólo un medio para alcanzarlo.²¹

Cuando hablamos de la justicia como idea, criterio o medida racional que altera o se refiere a las relaciones de los hombres con sus semejantes, está se llama justicia social, la cual rige relaciones entre grupos o clases sociales.

La justicia social se divide para su estudio en general o legal y particular, y esta última se subdivide a su vez, en distributiva y conmutativa. La justicia se divide en general y particular, según se considere los actos humanos en relación con lo que exige la conservación de la unidad social y el bien común, o en relación con lo que corresponde a los particulares entre sí o frente a la comunidad. La primera regula los derechos de la sociedad; la segunda los derechos de los particulares. A la justicia social general también se le llama legal, por que es propia de las leyes humanas determinar los actos debidos al bien común que la sociedad tiene el derecho de exigir. La justicia particular se subdivide en distributiva y conmutativa, por que el hombre tiene derechos frente a la sociedad y frente a sus semejantes, ó frente a la sociedad cuando está se coloca en el mismo plano que los particulares. La justicia distributiva regula la participación que corresponde a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común, asigna el bien común distribuible, así como las tareas o cargas con que los particulares deben contribuir. La justicia conmutativa, rige las operaciones de cambio - conmutar significa cambiar-, y en general todas las relaciones en que se comparan objetos (está justicia exige equivalencia o igualdad, como por ejemplo, en los contratos entre lo que se da y lo que se recibe, entre la prestación y la contraprestación otorgada por las partes); se dice que prescinde de las personas la justicia conmutativa por que el carácter de esas personas en nada influye para determinar la equivalencia entre los objetos de la comparación, realmente lo que importa comparar de acuerdo con el criterio de está justicia, son los objetos del cambio o, en su caso, la infracción y la sanción.

²¹ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. P. 13.

La justicia social en nuestra materia laboral tiene un significado especial toda vez que esta constituyó el objeto primordial de la Revolución Mexicana de 1910, la cual etimológicamente representa la “justicia para la sociedad”; significa el principio de armonía en la vida de las relaciones, coordina las acciones de los hombres entre sí como parte del todo que es la sociedad, a la vez que ordena tales acciones para el bien común, e integra de este modo el orden social humano; además, entraña una síntesis armónica de respetabilidades recíprocas entre los intereses sociales y los intereses particulares de los individuos, que dicho de otra manera representa la búsqueda del equilibrio entre los factores de producción: el trabajo y el capital.

La justicia social laboral, tiene por objeto propio la repartición equitativa de la riqueza económica. En la relación que rige, el sujeto pasivo son los patrones, quienes poseen esa riqueza; el sujeto activo, los trabajadores; el objeto material, la riqueza; y el objeto formal, el derecho de los trabajadores, es decir, ha sido necesario pensar en este concepto de justicia social, en vista de la situación creada con el desarrollo de los errores del capitalismo.

En la aplicación de nuestra propia idea de la política jurídico-laboral, la justicia va dirigida a averiguar una regla de armonía en las relaciones entre patrones y trabajadores (conmutativa), y de proporcionalidad de distribución de los bienes económico originados por el desarrollo de esas relaciones (distributiva), es decir, que va dirigida a la búsqueda de que las normas laborales sean encaminadas a establecer una vinculación armónica entre lo que se da y lo que se recibe recíprocamente; armonía y proporcionalidad que son alcanzadas mediante los principios de:²²

- I. Preeminencia. El hombre es fuente, centro y fin de las normas laborales;
- II. Dignidad. Los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos;
- III. Vitalidad. Conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores;
- IV. Libertad. Los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y para asociarse (artículo 5° Constitucional);
- V. Dotación. Acceso de los trabajadores a la propiedad;
- VI. Igualdad. Equiparación de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son iguales (artículo 1° Constitucional);
- VII. Desigualdad. Distinción de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son desiguales;

²² MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. P. 22.

VIII. Nivelación. Equilibrio de las fuerzas de las clases sociales;

IX. Producción. Rendimiento del trabajo;

X. Protección. Tutela de los trabajadores; y

XI. Participación. Distribución de los beneficios entre trabajadores y patrones.

1.1.4. LA EQUIDAD

Etimológicamente, la palabra equidad proviene del latín *aequitas*, la cual nos remite a la idea de rectitud y de justicia, así como a la relación y armonía entre una cosa y otra y aquello que le es propio. La equidad no se identifica con la justicia, sino que la supone, puesto que se refiere a la aplicación del derecho.²³

Aristóteles señaló que si bien la justicia y la equidad son distintas, pertenecen al mismo género, siendo la equidad superior a la justicia, por que “lo justo y lo equitativo es lo mismo; y siendo ambos buenos, es, con todo, superior lo equitativo. Lo que produce la dificultad es que lo equitativo es en verdad justo, pero no según la ley, sino que es un enderezamiento de lo justo legal. La causa de esto está en que toda ley es general, pero tocante a ciertos casos no es posible promulgar correctamente una disposición en general... En consecuencia, cuando la ley hablare en general y sucediere algo en una circunstancia fuera de lo general, se procederá rectamente, corrigiendo la omisión en aquella parte en que el legislador faltó o erró por haber hablado en términos absolutos, por que si el legislador mismo, estuviera ahí presente, así lo hubiera declarado, y de haberlo sabido, así lo habría legislado”.²⁴

De esta idea aristotélica podemos decir que la equidad es la proporción de que se advierte entre la norma y las exigencias de justicia que reclama a cada caso. Así la equidad puede explicarse como la moderación del rigor de las leyes, aduciendo más a la intención del legislador que a la letra de ella, o bien, como aquel criterio de rectitud del juez que, a falta de ley escrita o consuetudinaria, consulta en sus decisiones las máximas del buen sentido y de la razón.²⁵ La equidad juega un papel importante en la aplicación del derecho; exige una particular prudencia en los jueces y encargados en general, de interpretar la ley y de aplicarla, prudencia además que consiste en obedecer inteligentemente las normas legales.

²³ PRECIADO Hernández, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. P. 229.

²⁴ ARISTÓTELES. Ética Nicomaquea. Libro V, lección X. P. 71.

²⁵ SANTOS Azuela, Héctor. *Ob. cit.* P. 99.

De otra forma, también podemos concebir a la equidad, como un criterio de adaptación de las normas jurídicas al caso concreto, que tiende a evitar que una norma abstractamente justa pueda resultar injusta en un caso determinado, por las excepcionales circunstancias de hecho que en el mismo concurren.

Será pues, oficio de la equidad, el tener en cuenta las especiales circunstancias del caso concreto, y no aplicar en su rigidez la norma general. En este sentido, se dice gráficamente que la equidad es una especie de justicia del caso concreto,²⁶ puede además servir de criterio al juez cuando el derecho positivo se lo permita.

Es sabido que en la antigüedad la imagen de la justicia fue simbolizada por una diosa con los ojos vendados (neutralidad), con una balanza en la mano (igualdad) con la que valúa y pesa los intereses de todos (proporcionalidad). Esta imagen, es la que ha simbolizado la unión de la justicia y la equidad, es por eso, y con razón dicen los tratadistas que una ley equitativa, es una ley justa.

1.2. LA RELACIÓN DE TRABAJO

1.2.1. CONCEPTOS GENERALES

1.2.1.1. TRABAJO

La palabra trabajo proviene del latín *tripalium*, que significa aparato para sujetar las caballerías, de *tripalis*, de tres palos. Pero a lo largo de la historia, esta connotación ha sufrido muchas modificaciones, hasta llegar a definirse simplemente como el esfuerzo o actividad humana; el trabajo, también es considerado como la acción y efecto de trabajar, como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, y a su vez, trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.²⁷

Al respecto, señala el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, que se debe de entender por trabajo a “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Nuestro estatuto extiende sus alas sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.

²⁶ ORTIZ- Urquidi, Raúl. Derecho Civil. Parte General. P. 104.

²⁷ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. P. 754.

1.2.1.2. CONTRATO DE TRABAJO

La palabra contrato procede del latín *cum* y *thato*, venir en uno, ligarse, por consiguiente, acuerdo de voluntades, convención, es decir, el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico.

El contrato laboral tiene sus principios en el derecho común, aunque esto no implica de alguna manera que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos:

El artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal, expone que el “convenio es el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”.

Por otro parte, el artículo 1793 del mismo ordenamiento, señala que “los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

Esta definición, hasta ahora, es la que más se acerca a la idea general del contrato, sin que atente de alguna manera al principio de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, así como el hecho de que nada hay en contra de la dignidad del trabajo humano cuando se pacta prestar un servicio a cambio de una remuneración, con el objeto de separar de manera total al derecho del trabajo del derecho común.

El contrato de trabajo, el cual de manera más técnica y específica, se define como aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dirección, de la actividad profesional de otra.²⁸

También se puede definir como una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración.²⁹

Al respecto, el legislador dispuso en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, una definición más o menos acertada al respecto, y define al contrato de trabajo, como a la situación jurídica que independientemente de “su forma o denominación... por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

²⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. P 513.

²⁹ OSSORIO, Manuel. *Ob. cit.* P. 170.

Podemos deducir de este último concepto que el contrato de trabajo es simplemente un acuerdo de voluntades que se transforma en consentimiento de los contratantes, con el cual se recae en la premisa civilista del acuerdo de voluntades, que da lugar a una relación de trabajo, aunque este concepto en materia laboral no sea rígida, pues el consentimiento puede ser producido de manera expresa y formal (otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo), o bien en forma tácita (a través de la prestación del servicio y el pago del salario).

Debemos anotar a este apartado, como información adicional, que el objeto del contrato de trabajo es diferente para el patrón y para el trabajador: a. Para el primero, consiste en el aprovechamiento de la fuerza de trabajo, en tanto que para el segundo, es la obtención del salario que permita su propio sustento y el de su familia o dependientes; b. Así, como que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por último, el derecho del trabajo, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo y la dignidad del hombre.

1.2.1.3. RELACIÓN DE TRABAJO

La relación, de manera genérica, se refiere a la existencia de un vínculo, una conexión, correspondencia, trato, etc., por lo que la relación de trabajo, se calificaría como la ampliación del vocablo *relación*, y esta resultaría como el nexo existente entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente. Representa una idea, según el cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, se generan para ambas partes, una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo, es decir, que la relación de trabajo existe por el sólo hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.

Desde otro punto de vista, también es concebida la relación de trabajo como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro, es decir, subordinado, personal, continuo y asalariado.

En el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se contuvo la definición hecha por los legisladores de la relación de trabajo, y el cual reza a la letra:

“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”

Podemos determinar de esta definición, que la relación de trabajo es aquella relación o nexo formado por el sólo hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado por parte de una persona llamada trabajador a otra llamada patrón, mediante el pago de un salario, e independientemente del acto que le de origen. Consideramos que la relación de trabajo es el vínculo constituido por la relación de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, de manera recíproca al patrón y a los trabajadores. El Maestro Mario de la Cueva, se expresa mejor, y define a la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de 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 sus normas supletorias.³⁰

La relación de trabajo, que prevalece en nuestros días, ya no se encuentra sujeto a un contrato de trabajo como antaño, sino a un simple acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa o la fuente de trabajo, se le aplicara un estatuto objetivo,³¹ integrado por las leyes y, en su caso, los contratos colectivos. Es decir, que la relación de trabajo inicia por el hecho mismo de la incorporación del trabajador a su centro de trabajo. Es por tal, que estamos de acuerdo con el último párrafo del artículo 20 de la Ley del trabajo, el cual expresa que: “la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero (personal y subordinado) y el contrato celebrado producen los mismos efectos”; esto significa que tendrán las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo (contrato de trabajo) que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, es decir, la sujeción de las partes a la Ley Federal del Trabajo, por que donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

Sólo como apunte, señalaremos que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la relación de trabajo, principia en el momento en que el trabajador ingresa a la fuente de trabajo a prestar sus servicios subordinados a cambio de un salario.

1.2.1.4. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los sujetos de la relación de trabajo son las personas que participan o intervienen en la relación de trabajo. Pero por la naturaleza del presente estudio, sólo haremos mención a los sujetos de la relación individual de trabajo: el trabajador y el patrón.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. cit.* P. 187.

³¹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I.* P. 105.

I. Trabajador. Tomando la palabra en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Nuestra Ley del trabajo en su artículo 8º dispone que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”; es decir: a. Que el trabajador, solo puede ser una persona física, no solo por que así lo dispone la definición, sino por que la actividad laboral es una actividad humana desarrollada únicamente por el hombre y nunca, por la propia naturaleza de la actividad, por una persona moral; b. Que la persona física sólo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona; c. Siguiendo la caracterización planteada, es necesario que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro, sino de manera personal y no por interpósita persona; d. Que el trabajador preste sus servicios en forma subordinada, entendida está, como la facultad genérica que las leyes sociales confieren al patrón para señalar las órdenes y aplicar los reglamentos internos a los que su personal deberá de ajustarse, así como la facultad del patrón para disponer de la fuerza de trabajo de los asalariados de conformidad con el contrato y las leyes del trabajo. Está última nota es la tipificadora por excelencia del trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, y sólo existe y es exigible, durante el tiempo de duración de la relación laboral, es decir, durante la jornada de trabajo, y exclusivamente respecto a lo que suele llamarse “el trabajo contratado”.

Aun cuando no lo señala la Ley de manera expresa, la prestación subordinada que presta el trabajador debe de ser libre (por su propia voluntad); debe de ser un trabajo lícito (que no sea contrario a las leyes de orden público); y remunerado (mediante el pago de un salario). Esto último, nos lleva a la siguiente conclusión: que trabajador es la persona física que libremente presta a otra persona, subordinado, lícito y remunerado un trabajo.

Hoy día, también pueden considerarse como trabajadores a los llamados en otras épocas de “cuello blanco”, como los funcionarios de alto nivel, administradores, artistas, deportistas, o ciertos profesionales empleados en las empresas en las que las condiciones económica pueden serles muy favorable, al grado de que sin lugar a dudas pueda ubicárseles en la llamada por los teóricos del derecho “clase burguesa”, toda vez que si hacemos una pequeña reflexión llegaremos a ultimar que el propio supervisor se encuentra bajo una autoridad superior, lo mismo que el capataz general, el superintendente de planta y el vicepresidente a cargo de la producción, y aún el presidente de la compañía que es responsable y subordinado ante una junta de directores, desprendiéndose, por lo tanto, los preceptos para considerar a una persona como trabajador: subordinación y salario, pero que no por el hecho de su posición económica se deba excluir de la protección de la Ley del trabajo a está clase de trabajadores.

II. El Patrón. Al patrón también se le denomina: empleador, creador de trabajo, dador de trabajo y empresario. El concepto de patrón es correlativo al concepto de trabajador. El artículo 10º de la Ley del trabajo, define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. De está definición se desprende que tanto las personas físicas como las jurídicas

pueden utilizar los servicios de los trabajadores. Y en concordancia con la definición pasada, se puede decir que patrón es la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libres, personalmente y mediante una retribución, de un trabajador.³² A este tema, no hay mucho que redundar, ya que la propia Ley laboral de manera clara expresa la idea del concepto de patrón.

³² MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. P. 25.

CAPITULO II

2.1. PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

2.1.1. CONCEPTO

Etimológicamente el término “prueba” deviene del latín “*probe*”, bueno, honesto y “*probandum*”, recomendar, aprobar, experimental, patentizar, hacer fe. También la palabra prueba puede ser: acción y efecto de probar; razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce la ley.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo conjunto de actos desarrollados por las partes, el tercero y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del acierto judicial sobre los hechos discutidos y discutibles. En sentido estricto, la prueba es la obtención de la certeza del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. Por extensión, también se suelen denominar “pruebas” a los medios, instrumentos y conductas humanas, con los cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho.

En sentido jurídico, y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación; probar, por otra parte, es demostrar de algún modo la certeza de la verdad de una afirmación en relación a un hecho; la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimientos de los hechos; y, la prueba en sí, es la demostración de la certidumbre de los hechos.

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de los hechos o de una afirmación en el proceso. Por tanto las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones o excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una

resolución favorable, y el éxito o fracaso de aquellas descansa, indudablemente, sobre la base inmovible de la prueba.

Se podrían invocar otras muchas definiciones al respecto de la prueba, el campo es propio para intentarlo, pero posiblemente nos saturaríamos y no vale la pena, así que nos conformaremos con las concepciones citadas en los párrafos anteriores ya que en ellos reina de manera clara la idea que se busca.

2.1.2 OBJETO DE LA PRUEBA

La prueba, de manera general, tiene como objeto los hechos controvertidos materia de la litis, obviamente con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba al hacer valer su acción o su excepción, y de los cuales las partes no los hubieran confesado ya en la demanda o la contestación.

El objeto de la prueba, radica en la necesidad de las partes de probar las afirmaciones de los hechos o circunstancias que rodean la motivación de sus acciones o excepciones, y de esta manera obtener resultados favorables en un proceso jurisdiccional, y en consecuencia, formar en los tribunales encargados de resolver el litigio un criterio sobre la verdad de las afirmaciones de los hechos alegados por las partes, ya que como señala el Licenciado Cipriano Gómez Lara, no se prueban los hechos, sino las afirmaciones que las partes hacen sobre los mismos.³³

Propiamente, la prueba tiende a demostrar la verdad. En nuestro sistema jurídico, esta verdad es la llamada verdad formal o jurídica, la cual se distingue por ser aquella que se busca mediante reglas jurídicas y no sólo mediante reglas lógicas, a diferencia de la verdad material a la que se denomina verdad verdadera o absoluta. Es entonces, que la verdad que se obtiene con los medios jurídicos, no es una verdad verdadera, ya que la verdad, propiamente dicha es inalcanzable, y esto radica en que la verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, por que no hay jueces infalibles.³⁴ A esto hay que agregar, que si el juzgador dijese la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando, por que ningún juez podría revocar la verdad de otro juez, y sería imposible la revisión de la sentencia.

La regla del objeto de la prueba en nuestro país, y específicamente en materia laboral, es proporcionar a la Junta los elementos necesarios a efecto de que mediante el razonamiento lógico jurídico, aplique las normas al caso concreto, ya que la autoridad en su función de aplicar la justicia laboral, debe de permanecer "imparcial", pues no puede prejuzgar sobre si la razón la tiene una u otra parte.

³³ GÓMEZ Lara, Cipriano. Derecho Procesal Civil. P. 99.

³⁴ CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. P.139.

Podemos afirmar que el objeto de la prueba, y no sólo en materia laboral, es el de formar en la conciencia de la Junta o el juzgador, un grado de convicción sobre las afirmaciones de los hechos, de las acciones o de las excepciones hechas vales por las partes, más que la búsqueda de una verdad de los hechos.

Los hechos notorios no pueden ser objeto de la prueba, entendidos estos como aquellos que por el conocimiento humano general son considerados como ciertos e indiscutibles, tampoco el derecho es objeto de prueba, salvo que esté sea un derecho extranjero el cual se debe de justificar, por que el juez no tiene obligación de conocer ese derecho, y de saber cuando o no esta vigente.

2.1.3. CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

Las pruebas, también conocidas como medios de prueba, son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos y suficientes para dictar una resolución. En México, los medios de prueba en materia laboral, no se encuentran sujetas a ninguna arquitectura jurídica ni formación especial para producir eficacia, a más, que su valoración en conciencia implica inobservancia de formulismos legales.

La Ley Federal del Trabajo, no fija de modo limitativo los medios de prueba, sino que en términos generales se refiere a estos en su artículo 776, y señala al respecto que:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

De los medios de prueba señalados en las fracciones anteriores, realizaremos un breve estudio al respecto, con la finalidad de no salirnos de nuestro tema principal.

I. La Prueba Confesional. La Ley Federal del Trabajo, no hace argumento alguno respecto al concepto de confesión, sin embargo, al referirnos a está nos llega la idea de ser una aceptación que alguien hace, espontáneamente o

preguntado por otro, respecto a hechos que se le imputan. Por otra parte, se puede definir como el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudican.³⁵ La confesión, que sigue específicamente la Ley Federal del Trabajo, consiste en la absolción de posiciones, esto es, respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido. La confesión puede ser expresa cuando el absolvente reconozca como cierto un hecho controvertido; o, tácita, cuando se funda en el silencio del absolvente, la evasión de respuestas categóricas, o a la inasistencia del desahogo de la prueba, esta última también es conocida como confesión ficta (artículos 776, 781, 785 y del 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo).

II. Las Pruebas Documentales. El vocablo documento viene del latín *documentum* y de *doceo*, es enseñar; los diccionarios comunes se refieren a documento como “diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos” o “escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo”. Los documentos en sentido amplio, son toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento, como una voz grabada eternamente, pero los documentos no incluyen las cosas que no contienen algo escrito, por eso no se incluyen en este tipo de pruebas las fotografías, películas cinematográficas, discos fonógrafos, planos o diseños de arquitectos, entre otros.

No solo la Ley Federal del Trabajo, sino que la mayoría de las disposiciones procesales, distinguen entre documentos públicos y privados. El artículo 795 de la Ley laboral señala que “son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones” (los expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, Fedatarios Públicos o Corredores, entre otros, los cuales harán fe en el juicio sin necesidad de legalización); por otra parte, el artículo 796 del mismo ordenamiento agrega que “son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”, es decir, son aquellos documentos que son realizados por la parte oferente ó terceros que no tienen fe pública (particulares), y para tener valides se encuentran sujetos a un perfeccionamiento (artículos 776, 782 y del 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo).

III. La Prueba Testimonial. Esta prueba tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos a través de lo dicho por testigos; testigo a su vez, señala el diccionario jurídico, es la persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de algo, pero no es parte en el juicio respectivo.³⁶

³⁵ PALLARES, Eduardo. *Ob. cit.* P. 175.

³⁶ PALLARES, Eduardo. *Ob. cit.* P. 765.

También es definido al testigo como una persona distinta de los sujetos procesales, a quien se llama a exponer ante el juez las observaciones propias de hechos ocurridos de tal importancia para el proceso.³⁷ La testimonial presupone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no son propios de ellos³⁸ (artículos 776, 781, 783, 785 y del 813 al 820 de la Ley de la materia).

IV. La Prueba Pericial. Consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos científicos, especiales ó técnicos realiza una tercera persona, ajena al proceso llamada perito, que sean expertas en alguna materia, ciencia o arte, de los que por lógica, los jueces, los representantes de las juntas, los litigantes o los particulares, no conocen o les son ajenos dichos conocimientos, pero que por ser parte de hechos controvertidos es necesario resolver sobre determinadas cuestiones. La prueba pericial tiene por objeto hacer asequible a las personas no ilustradas en una materia específica el conocimiento de un objeto cuya captación es imposible sin la aplicación de técnicas especiales. Así pues, en el peritaje descubrimos un objeto de conocimiento (una técnica, ciencia o arte), un sujeto que necesita conocer el objeto (las partes y el juez), y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto para que lo entiendan los demás (perito).

El diccionario común, define como perito a la persona que, poseyendo determinados conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos, informa, bajo juramento al juzgador, sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia; también es denominado como perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia. La actividad del perito, debe de considerarse como auxiliar del juzgador en la busca de máximas o reglas de experiencia y de conocimientos especiales³⁹ (artículos 776, 782 y del 821 al 826 de la Ley del Trabajo).

V. La Prueba de Inspección. Se entiende como el acto procesal a cuya virtud el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actas, documentos, animales y cosas en general, materia del proceso. Podemos definir también a la inspección como un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa, acto, animal o persona, relacionada con el litigio. Aunque la ley no lo exprese de manera literal el objeto de esta prueba, podemos decir, que lo es el probar, aclarar, examinar, o fijar hechos de la contienda que no requieran de conocimientos técnicos especiales. En materia laboral, la inspección es realizada por actuario adscrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 776, 782 y del 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo).

³⁷ CÓRDOVA Romero, Francisco. *Ob. cit.* P. 95.

³⁸ RAMÍREZ Fonseca, Francisco. *Las Pruebas en el Procedimiento Laboral.* P. 99.

³⁹ TRUEBA Urbina, Alberto. *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.* P. 425.

VI. La Presuncional. Citaremos al respecto lo que el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo señala como presunción: “presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

En principio, consideramos que cuando se argumenta una presunción legal, es conveniente precisar el artículo o disposición de la ley que motiva esa presunción; o bien, cuando está sea humana, la parte que la alegue a su favor, sólo está obligado a probar el hecho en que la funde⁴⁰ (se encuentra regulada por los artículos 776 y del 830 al 834 de la Ley Federal del trabajo).

VII. La Instrumental de Actuaciones. Esta prueba es perfectamente definida por el artículo 835 de la Ley laboral, el cual señala que: “la instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio” (sólo es contemplada por los artículos 776, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo).

VIII. Fotografías y, en General, aquellos Medios Aportados por los Descubrimientos de la Ciencia. Como fin último de todo proceso es la indagación de la verdad, es por tal razón que la legislación positiva laboral admite prácticamente todos los medios de prueba conocidos, y también aquellos que se puedan crear en el futuro, ó que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna: genética, robótica, aeronáutica, etc., es por ello, que tal como se señalo al principio de esté capitulo, los medios de prueba tan solo son enunciados pero no limitados.

2.1.4. LA CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba indica en el derecho procesal, la necesidad de desarrollar una actividad dentro del proceso para obtener un resultado favorable en el mismo, y supone el peligro de ser vencido sino se obra con la diligencia necesaria según las circunstancias del caso. La carga de la prueba (*onus probandi*) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez, para que esté, pueda tomar su decisión sobre los hechos alegados por los oferentes.

En consecuencia, la carga de la prueba es la necesidad de las partes de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber, con el fin de querer eludir el peligro de que la sentencia o laudo le sea desfavorable, por que la aportación de las pruebas conducen a formar la convicción de los juzgadores sobre los hechos que constituyen las acciones o excepciones, es decir, las pretensiones procesales. Es por ello que se debe de dejar al criterio de los litigantes la necesidad de ofrecer pruebas, pues está

⁴⁰ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. P. 154.

redunda en su propio beneficio, al demostrar al juez los extremos de sus respectivos puntos de vista en la controversia planteada, y nadie sabe mejor que los propios litigantes cuando se deben de aducir pruebas y cuando deben abstenerse de hacerlo.

La carga de la prueba debe de traducirse en la obligación del juez, de considerar un hecho existente o inexistente, según que la parte presente o no la demostración de su existencia o de su inexistencia.

La ley distribuye por anticipado entre uno y otro litigante la fatiga probatoria. Textos expresos en las propias leyes, señalan al actor y al demandado las circunstancias que han de probar, teniendo en consideración sus diversas pretensiones. Así en el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, se estableció el principio de que “el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones”, para agregar en el artículo 82 en *contrario sensu* que: “el que niega sólo está obligado a probar: I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; II. Cuando se *desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante*, y III. Cuando se desconozca la capacidad”. La carga de la prueba se distribuye de esta manera por que tiene más oportunidad de demostrar un hecho aquel que lo esta afirmando, y que por ello está en el conocimiento de tal hecho y en la posibilidad de elegir los mejores medios probatorios tendientes a acreditarlos en el proceso.

Podríamos afirmar en términos generales, que lo dicho en el párrafo anterior le es aplicable al derecho en general, en atención al principio de igualdad de las partes, pero no es así: en la materia laboral, la Ley Federal del Trabajo no contiene disposiciones generales en el sentido indicado, y prefiere imputar directamente la carga de la prueba al patrón, dejando con ellos la Ley laboral de 1980 los formulismos civiles.

El *onus probandi* en nuestra disciplina procesal del trabajo, representa una teoría especial, siendo una de sus características esenciales, la de ser proteccionista de la clase económicamente débil (de la clase trabajadora), y es por tal razón, que ha aplicado la doctrina de la carga de la prueba en el sentido de que sea el patrón (por ser el más fuerte) quien debe probar que la acción ejercitada por el trabajador no existe.

El artículo 784 de Ley Federal de Trabajo contiene lo que Néstor de Buen llama “las cargas específicas”. En esté precepto legal, la Junta, de manera expresa, exime al trabajador de la carga de la prueba, y le impone éstas al patrón de manera directa, para lo cual señala:

“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se *presumirán* ciertos los hechos

alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- “I. Fecha de ingreso del trabajador;
- “II. Antigüedad del trabajador;
- “III. Faltas de asistencia del trabajador;
- “IV. *Causa de rescisión de la relación de trabajo*;
- “V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- “VI. *Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido*;
- “VII. El contrato de trabajo;
- “VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- “IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- “X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- “XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- “XII. Monto y pago del salario;
- “XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- “XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

Rompiendo está disposición, no sólo con el principio de distribución de la carga de la prueba, sino que también con el principio de paridad procesal contenida en la Constitución fundamental de nuestro país. Constituyendo una de las más grandes diferencias que existe entre el derecho común y el derecho del trabajo.

2.2. LA PRESUNCIONAL

2.2.1. CONCEPTO

En ninguna otra parte existe tal confusión entre el lenguaje y los conceptos como en la doctrina relativa a la presunción, etimológicamente presunción viene de la preposición latina *prae*, de ablativo, y del verbo *summo*, ó *sumere*, de tomar, y significa: tomar anticipadamente las cosas. La presunción, supone en sentido amplio: conjetura, suposición, indicio, señal o sospecha.

En esté sentido, la presunción debe de entenderse como la inferencia o la conclusión que se tiene acerca de las cosas o de los hechos, aún antes de que éstos se demuestren o aparezcan por si mismos. Es el mecanismo del razonamiento, como el raciocinio, por el cual se llega al conocimiento de hechos desconocidos partiendo de hechos conocidos.

A la presunción la define el Doctor en Derecho Néstor de Buen, como un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas legales de la experiencia, que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos.⁴¹

La Ley Federal del Trabajo ha definido de manera simple a la presunción, y en su artículo 830 señala que: “presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”; la primera se llama legal y la segunda humana. Siendo que está misma definición, ha sido adoptada por la generalidad de los códigos y leyes procesales.

Podemos citar ahora, que las presunciones requieren: a. La existencia de un hecho plenamente probado y tomado como cierto, ya sea del razonamiento del juzgador o por la ley; b. Que la consecuencia directa, inmediata, de la existencia de este hecho demuestre en forma evidente la existencia del hecho que se trata de investigar; c. Que la presunción sea grave, es decir, digna de ser aceptada por personas de buen criterio, bajo un punto de vista objetivo y no puramente subjetivo; d. Precisa, o sea que el hecho probado en el que se funde sea parte, antecedente o consecuencia del que se quiere probar; y, e. Que cuando existan varias presunciones no deben modificarse ni destruirse unas a otras y deben tener tal enlace entre sí y con el hecho probado (por la ley o el juzgador), que no pueda dejar de considerarse como antecedentes de éste.⁴²

Y siguiendo la idea dada por la Ley Federal del Trabajo, podemos determinar que la presunción será la operación crítica y lógica que el juzgador, o el legislador (en la ley) establece a partir de un indicio (hecho conocido), no tanto para averiguar la verdad sobre otro desconocido, sino para inferir la verdad posible, de acuerdo a las reglas de la experiencia; por lo que la presunción no produce certidumbre absoluta, sino solo cierto grado de certeza o veracidad, en otras palabras, es una conjetura o juicio sobre la probabilidad o posibilidad de una cosa.

De aquí que las presunciones siempre impliquen márgenes de incertidumbre y probabilidades de error. Las presunciones, por lo tanto, no son más que un método reconstructivo de inferencia o de deducción de los hechos materia de la controversia, y solamente consiguen una probabilidad, más ó menos remota sobre la certeza o veracidad del hecho desconocido y que se trata de probar. En el propio artículo 830 de la Ley laboral citado, se gana en sencillez y se pierde en eficacia, ya que la misma tampoco se preocupa de averiguar la verdad, sino simplemente, de tener por cierto algo a partir de una determinada situación jurídica como hemos dicho.

⁴¹ DE BUEN L, Néstor. *Ob. cit.* P 481.

⁴² DE PINA, Rafael y otro. *Instituciones del Derecho Procesal Civil.* 286.

Hoy día las presunciones son clasificadas, no sólo por nuestra materia, en presunciones legales y presunciones humanas.

2.2.1.1. PRESUNCIÓN LEGAL

Ni la Ley laboral, ni el resto de la legislación, dan una definición exacta de lo que es la presunción legal, y la mayoría de los códigos y leyes mexicanos, solo se limitan a citar que hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente, de lo que se desprende que la presunción legal sólo pueden tener su fundamento en una fuente de derecho: la ley.

Se Puede definir a la presunción legal como la deducción de carácter general que la ley asienta, y a la que se atribuye una determinada eficacia.⁴³

Es también concebida, como aquella que la ley toma, ó tiene algo por verdadero antes, es decir, antes de que se pruebe por otro medio.⁴⁴

Por otro lado, también es el reconocimiento que la ley ordena o impone que se tenga de una situación de hecho como cierta, cuando concurren los elementos señalados por la ley, a fin de que se le imputen determinadas consecuencias jurídicas.⁴⁵

Las presunciones legales son pues, un intento del legislador para establecer como cierto un hecho, bajo el principio de la experiencia, y de que por lo regular ciertos acontecimientos de la vida diaria suceden siempre de la misma manera, y por tal razón, está idea se basa en el supuesto de que cuando la ley prescribe que un hecho se presuma, esté debe de ser considerado como probado, y el juez debe de considerar, por consiguiente, el hecho presunto como probado o verídico.

La consecuencia de la presunción legal, es que gracias ella se puede llegar a eliminar o limitar la libre apreciación jurídica de las pruebas, por que no es el juez quien de los hechos iniciales extrae la conclusión respecto del hecho presunto, sino que la ley toma las riendas para hacerlo, no el juez, sino la ley quien presume el hecho. El juez por lo tanto, basa en la presunción su sentencia, no por que se trate de un hecho probado sino, precisamente, lo hace sin prueba; haciendo la presunción legal a la prueba superflua, así como a la verificación del hecho presunto. Así pues, gracias a la influencia de la presunción legal se modifican *las cargas de la prueba* en relación con el hecho que constituye la materia de la litis, y las partes, en vez de demostrar las afirmaciones que constituyen sus acciones o excepciones, se limitan a probar los presupuestos de

⁴³ DE PINA Rafael - Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. P. 416.

⁴⁴ BECERRA Bautista, José. El Proceso Civil en México. P. 158.

⁴⁵ GÓMEZ Lara, Cipriano. *Ob. cit.* P. 169.

la norma de presunción que se encuentran a su favor, por que está no podrá aplicarse sin que se hubieran comprobado aquellos.

De la doctrina de la presunción legal y de la ley, se desprende que las presunciones legales a su vez se dividen en absolutas y relativas:

I. Presunciones Legales Absolutas. También conocidas como de *juris et de jure* (de hecho y de derecho). Se dice que son absolutas, cuando la ley prohíbe expresamente la prueba en contrario o cuando el efecto de la presunción es anular un acto, o negar una acción. Decimos que es presunción *juris* por que esta establecida por la ley, y *de jure*, por que de tal presunción la ley induce un derecho firme: *super tali presuntione lex inducit firmum jus*.

Estamos acostumbrados que de manera regular el juez, por medio de la libre apreciación de la prueba, saque del estado de cosas comprobadas la conclusión de que la afirmación discutida es verídica, esto es, suponer la afirmación como comprobada, pero en el caso de las presunciones legales que no admiten prueba en contrario, no es el juez quien de los presupuestos saca la conclusión relativa al hecho presunto, sino que lo hace la ley, dicho de otra manera, resulta ser la presunción que en su posición absoluta toma en sus manos el sentido de la sentencia, favoreciendo a la parte a cuya protección se encuentra constituida la presunción, siempre y cuando está acredite los presupuestos de la misma, sin que en el fondo exista controversia por no admitirse prueba en contrario.

Las presunciones, por su naturaleza, se encaminan a deducir la existencia o inexistencia actual de un hecho o de una relación jurídica, que a su vez presumen la existencia y la pertenencia de un derecho, y en el caso de las presunciones legales absolutas son determinantes, por que por el hecho de que los presupuestos de la presunción favorable se prueben se tiene probada, por consecuencia, el hecho que trae aparejada la presunción.

Es por eso que para algunos pensadores la presunción *juris et de jure* es una norma imperativa que constituye la prueba de un hecho, considerándolo verdadero, aunque acaso, no lo sea.

Un ejemplo de presunción legal *juris et de jure*, lo encontramos en los artículos 1323 y 1324 de nuestro Código Civil mexicano federal, que declaran incapaces de heredar, sin admitir prueba en contrario, por presunciones de influjo contrario a la libertad del testador y a la verdad e integridad del testamento, al médico que asistió al testador durante su última enfermedad si entonces hizo su disposición testamentaria, y al notario que intervino en el testamento.

En nuestro derecho laboral, una presunción *juris et de jure*, es la establecida en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo que considera accidente de trabajo, sin prueba en contrario, los “que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de esté a aquél”.

Otra la prevé el artículo 476, que dispone que “serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513”.

II. Presunciones Legales Relativas. También llamada de *juris tantum* (solo de derecho). Por el contrario a las presunciones absolutas, en contra de éstas se pueden hacer valer toda clase de pruebas cuyo objeto será el de destruir la verdad establecida por la ley, es decir, sólo se consideran como ciertas mientras no se pruebe lo contrario.

Es obvio que esta clase de presunciones tienen los mismos efectos que las presunciones absolutas, es decir, que le quitan al juez las facultades de apreciación de la prueba para tener por cierto un hecho, pero a diferencia de su hermana, esta disposición cesa al momento de que la parte afectada por la presunción, y por así permitirlo la ley, aporta probanzas que expliquen que la presunción es incorrecta o infundada.

A esto último sólo diremos que la *prueba en contrario* es el derecho procesal que se encamina a desvirtuar las presunciones legales *juris tantum*. Pero al respecto de este tema más adelante se retomará.

Un ejemplo de éstas presunciones se encuentra contenido en el artículo 253 de nuestro Código Civil Federal, donde señala que el matrimonio tiene a su favor la presunción de ser válido, salvo prueba en contrario. En nuestro derecho del trabajo, es presunción *juris tantum* la establecida por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que indica que “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. De la misma manera admiten prueba en contrario, las afirmaciones del trabajador mencionadas en el artículo 784 sobre las circunstancias fundamentales de la vida de la relación laboral.

En todos estos casos de presunciones, su efecto es dispensar de toda prueba a la parte en cuyo favor se den, pero es preciso observar que la dispensa de la carga de la prueba no es absoluta, sino relativa, ya que el que tiene a su favor una presunción de ley *juris tantum* está dispensado de probar el hecho alegado que la ley presume, debiendo de probar, sin embargo y como las presunciones *juris et de jure*, los hechos que constituyen las premisas o los presupuestos de la presunción legal.

2.2.1.2. PRESUNCIÓN HUMANA

Se concibe a la presunción humana como una operación lógica, mediante la cual el juez partiendo de un hecho conocido llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto,⁴⁶ es decir, la presunción es el resultado de la

⁴⁶ DE PINA Rafael - Rafael de Pina Vara. *Ob. cit.* P. 416.

operación de la mente, que por los sistemas inductivos llevan al juez, de un hecho conocido y cierto a otro que se desconoce y que se trata de averiguar.

La presunción humana, es por tal razón, la que el juez desprende de los hechos probados en el juicio y que se forma por las circunstancias, antecedentes, concomitantes o subsecuentes al hecho principal que se examina.

El hecho a que se refiere la presunción humana o del hombre por lo general se considera simplemente como probable, no produce certidumbre absoluta, a menos que por basarse en una ley física inmodificable o por tratarse de varias deducidas de un conjunto de indicios graves, precisos y concordantes, otorguen certeza sobre tal hecho, pero esté sólo será en cierto grado de veracidad.⁴⁷

En otras palabras, son únicamente conjeturas o juicios sobre la probabilidad o posibilidad de una cosa.

Las leyes y códigos mexicanos, y en especial la Ley Federal del Trabajo en su artículo 831, por su parte señalan que hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

De lo que deducimos, que está es propiamente el juicio lógico que el juez o la junta realizan, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas legales de la experiencia, que le indican a la autoridad cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos, y que se deduce de uno o varios hechos probados por otros medios de prueba. Podemos decir entonces que estas deducciones del juez, son elementos puramente subjetivos de juicio con los cuales el mismo llega a una resolución.

Las presunciones humanas, también tienen como fuente la ley, pero la apreciación de las mismas se deja por la misma ley al libre arbitrio del juez, el cual deberá de aplicar, previo dictamen pericial si fuese necesario, las reglas de la causalidad fenomenológica, es decir, cuando entre el hecho conocido y el desconocido exista un nexo causal que implique una necesidad lógica de causa a efecto o viceversa, y esta inferencia es obligada e inevitable.

Por el contrario, el juez deberá ser celoso y frío cuando no exista esa necesidad lógica causal entre el hecho conocido y el desconocido, pues se estará ante sospechas infundadas, conjeturas o menores indicios que pueden derivarse de la ignorancia popular, del fanatismo político o religioso, o de otras distorsiones del pensamiento, de los cuales, desgraciadamente, está llena la historia judicial de la humanidad.

⁴⁷ PÉREZ Palma, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil. 490.

2.2.2. NATURALEZA JURÍDICA

Se ha discutido demasiado acerca de la naturaleza jurídica de la presunción, es decir, si es realmente una prueba o no, y al caso existen opiniones en uno u otro sentido.

De manera rápida citaremos al Jurista Armando Porras López quien considera que la presunción no es un medio probatorio, sino que es el necesario razonamiento lógico que hace el juez al valor de las pruebas para dictar la sentencia que pone fin al conflicto. Para este autor, las presunciones en realidad tiene que tomarlas en consideración el juez aun cuando esté no quiera, y aun cuando las partes no las ofrezcan como medios de prueba.⁴⁸

Para el Maestro Cipriano Gómez Lara, las presunciones por si mismas no aportan información nueva ni adicional al proceso, en el sentido en que no se aportan informes nuevos y adicionales como todos y cada uno de los otros medios de prueba,⁴⁹ esto es, que por la vía de la presunción no se allega al juzgador de nuevos materiales informativos, sino que por el contrario, a partir del material informativo recabado se llegan a extraer nuevas implicaciones que forman la presunción.

Es por lo tanto que llegamos a considerar, sin más, que las presunciones no son medios de prueba propiamente dichos, y que su verdadera naturaleza se determina por la función que están llamadas a cumplir: por lo que se refiere a las presunciones legales, si son las de *juris et de jure*, se trata de una excepción absoluta a la necesidad de probar; por el contrario las *juris tantum*, se tratará de una inversión de la carga de la prueba (prueba en contrario); y en cuanto a las presunciones humanas, que son las que el juez puede inferir de los hechos conocidos y acreditados, su utilización debe de ceñirse a la más rigurosa lógica derivada de las demás pruebas aportadas.

2.3. LA PRUEBA EN CONTRARIO

2.3.1. CONCEPTO

Por regla general, en contra de una afirmación probada se admite la contraprueba la cual ya esta lograda si despierta en el juez nuevamente dudas en cuanto a la verdad de la afirmación, la contraprueba también puede suministrarse en contra de los hechos iniciales de la presunción en cuanto estén probados, pero contra el mismo hecho presunto sólo es posible la prueba en contrario, la cual

⁴⁸ PORRAS López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. P. 279.

⁴⁹ GÓMEZ Lara, Cipriano. *Ob. cit.* P. 167.

siendo prueba principal, debe de llegar a convencer plenamente al juez con respecto a la falsedad del hecho presunto.

Así que toda distribución de la carga de la prueba en contrario tiene como fundamento la existencia o inexistencia de una presunción, es decir, que cuando esta carga recae sobre el demandante, sería por que una presunción está a favor del demandado, y cuando incumbe al demandado, sería por que la presunción lucha en pro del demandante.⁵⁰ La prueba en contrario en el derecho procesal se encamina a desvirtuar ó destruir las presunciones legales *juris tantum*, en nuestro derecho del trabajo también se encaminan a desvirtuar las presunciones humanas.

Es entonces que podemos definir a la prueba en contrario como una carga procesal, que consiste en que la parte en cuya contra se encuentra constituida una presunción legal *juris tantum* o una presunción humana (siguiendo la idea del concepto laboral), debe de aportar u ofrecer pruebas encaminadas a desvirtuar y destruir precisamente las afirmaciones de los hechos que constituyen esa presunción.

En el derecho común, así como en el derecho del trabajo, la presunción legal *juris tantum*, cambia por completo el tema de la carga de la prueba, de modo que la parte, a cuyo favor se encuentra la presunción, se libra de la prueba y la carga correspondiente pasa a su adversario (prueba en contrario). Constituyendo una excepción a la distribución de la carga de la prueba. Claro esta, que esta excepción no es absoluta, ya que la parte beneficiada por la presunción debe forzosamente probar los hechos que constituyen la presunción.

2.3.2. OBJETO DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

La prueba en contrario al final de cuentas es un medio de prueba, que tiene el objetivo de lograr la obtención del acierto judicial sobre los hechos controvertidos en el proceso. Las leyes procesales no especifican el objeto de la prueba en contrario, sin embargo, podemos afirmar que lo es, así como de la prueba en general, las afirmaciones de los hechos, y en esté caso específico, los que constituyen la presunción legal *juris tantum* o la humana. Las pruebas, en el derecho común, tienen como fin el demostrar las afirmaciones vertidas por las partes, las cuales constituyen los hechos que motivaron sus acciones, defensas y excepciones respectivamente, así, la prueba en contrario tiene el propósito de rendir pruebas que desvirtúen, de manera exclusiva y específicamente, una presunción existente a favor de la contraparte en el proceso, y destruir de esta manera las afirmaciones de los hechos que se consideraban como ciertos.

⁵⁰ ROSENBERG, Leo. La Carga de la Prueba. P. 180.

La prueba en contrario, sin duda, no ataca a las afirmaciones de los hechos que constituyen el tema central de la litis, ni los presupuestos procesales y mucho menos las acciones o en su caso las excepciones de la contraparte, sino que su campo de aplicación son únicamente las presunciones que la admiten: específicamente las afirmaciones ó los hechos que le dan fundamento o motivación a la presunción legal o humana, y demostrar la inexactitud de los hechos fundatorios de las mismas, esto es, la prueba de que el hecho presunto por la ley o el juez no existe.

La prueba en contrario no puede suministrarse de otro modo que no consistiera en la afirmación y hacer constar positivamente lo contrario. Está probanza es prueba principal, por eso se debe ofrecer y disponer en audiencia de ley, y está sólo se logra al convencer al Tribunal o a la Junta, positivamente, de que es cierto que la presunción es inexacta, que lo contrario de ella es exacto y que el derecho que se presume existente y perteneciente al adversario no existe o no pertenece a esté último, ó, en su caso y en raras ocasiones, que el derecho o la relación que se presume no existe, si existe. La mera posibilidad de la inexactitud no es suficiente en nuestra materia laboral.

La carga de la prueba en nuestro presente tema, obedece a lo señalado en la fracción II del artículo 82 del Código Federal del Procedimientos Civiles, en cual señala que “aquel que niega sólo está obligado a probar:.. Cuando se *desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante*”. Esta regla es aplicable a nuestra rama del derecho laboral, sin que implique una excepción, ya que nuestra norma laboral es un campo inmenso de presunciones a favor del trabajador.

Podemos resumir que la prueba en contrario laboral, tienen por objeto demostrar hechos negativos, es decir, que el desvirtuar una presunción implica una negación de los hechos constitutivos de la misma, los cuales por lógica son imposibles de demostrar por si mismas, excepto claro, que el demandado pruebe estas negativas en base a hechos positivos, hechos que se dieron en la realidad más no conductas que jamás acontecieron.

2.3.3. ALCANCE DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

La prueba en contrario tiene como objeto los hechos que constituyen las presunciones que la admiten, y su propósito es, no sólo la de desvirtuar los hechos presuntos, sino también la del convencer al juez sobre la falta de veracidad de los hechos que se presumen. En nuestra legislación la importancia de la prueba en contrario radica en las consecuencias y alcances jurídicos que traen está clase de probanzas, el cual es darle la oportunidad a la contraparte, a cuya contra se encuentra establecida la presunción, de demostrar que los hechos presuntamente ciertos son falsos, inexactos o equivocados.

Vemos entonces que se limita el ofrecimiento de la prueba en contrario a demostrar cualquier particularidad estrictamente negativa de los hechos fundatorios de la demanda, cosa que de ninguna manera significa, como lo señalamos con anterioridad, que la prueba en contrario consista en una prueba de hechos negativos, esto es, no se esta constriñendo al interesado a ofrecer pruebas que acrediten los extremos negativos que hemos mencionado como tales, ya que la forma de la prueba en contrario es a través de la demostración de hechos positivos que excluyan a los aducidos en la demanda, es decir, que en lugar de haber ocurrido los hechos como los narra el actor, sucedieron otros distintos, y que unos y otros se excluyen como elementos indispensables.⁵¹

Con la prueba en contrario, se tiene la posibilidad de cambiar de manera radical el sentido de una sentencia o laudo, en virtud de que cuando se sostiene una presunción legal como parte fundamental de una demanda para obtener las prestaciones reclamadas por el actor, basta aportar los medios de prueba necesarios que desvirtúen esas presunciones para lograr obtener una sentencia favorable y absoluta de la contraparte. Así, y si después de ofrecidas las pruebas en contrario pueden subsistir los hechos alegados por el actor, la prueba en cita resulto inútil.

Es decir, que el único medio legal existente y aceptado por la ley, para destruir los hechos que constituyen una presunción *juris tantum* ó una presunción humana, es la prueba en contrario, siendo éste el alcance principal de nuestro tema.

2.4. LA PRESUNCIÓN Y LA PRUEBA EN CONTRARIO EN EL DERECHO DEL TRABAJO

El artículo 191 de nuestro Código Federal de Procedimientos Civiles contempla que “las presunciones, sean legales o humanas, admiten prueba en contrario...”. Hemos señalando a lo largo de éste estudio, que las presunciones que admiten prueba en contrario son las presunciones legales *juris tantum* y las presunciones humanas (como dice la Ley Federal del Trabajo), es decir, admiten probanzas que las destruyan y permiten al juzgador dudar sobre la existencia de un supuesto hecho que con las presunciones se tenía como cierto.

Para algunos autores, y en cuanto a las presunciones que si admiten prueba en contrario, se trata de una inversión de la carga de la prueba.⁵² El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 383 señala que: “en los supuestos de presunciones legales que admiten prueba en contrario opera la inversión de la carga de la prueba”. Dice el Abogado Rafael Pérez Palma, del artículo citado, en relación con el artículo 381 del mismo ordenamiento, que

⁵¹ MAÑÓN Camargo, Adrián Roberto. *Ob. cit.* P. 98.

⁵² GÓMEZ Lara, Cipriano. *Ob. cit.* P. 169.

tratándose de presunciones que admiten prueba en contrario, el que tiene a su favor la presunción, sólo debe de probar el hecho en que se funda su presunción; mientras que la carga de la prueba, respecto del o los hechos que destruyen la presunción, corresponde a la contraparte.⁵³

Estos supuestos se sostienen de lo dispuesto por los artículos 281 y 282 fracción II del Código procesal civil para el Distrito Federal, los cuales contemplan que “las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones” y “que el que niega sólo será obligado aprobar... cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante”.

En materia laboral no se está de acuerdo con esta afirmación, ya que nuestra disciplina es un campo inmenso de presunciones por su especial aspecto de tutela y protección; contiene una serie de disposiciones que basta una simple afirmación del trabajador para tenerlas como ciertas, es ahí donde entra al juego lo dispuesto por el artículo 833 de la Ley laboral, que dispone que:

“Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario”.

A continuación citaremos sólo algunos ejemplos de presunciones que admiten prueba en contrario en nuestra Ley Federal del Trabajo, las cuales tienen únicamente la tarea de facilitar y comprender mejor nuestro tema de estudio:

I. Una de las más importantes, versa sobre la presunción de la existencia de la relación de trabajo, en razón de que puede no existir un contrato pero si la relación de trabajo, no obstante esto, la Ley del trabajo presume que entre el que presta un trabajo personal y el que la recibe existe una relación de trabajo (artículo 21 de la Ley del trabajo), por que existe la presunción legal *juris tantum* de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Nuestros Tribunales Colegiados de Circuito, han expuesto en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, Junio de 2004, página 1466, la siguiente Tesis Aislada al respecto:

RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA.

Resulta insuficiente la exhibición de los contratos denominados de "comisión mercantil independiente" para establecer que la relación que se dio entre las partes fue de esa naturaleza y no laboral, pues debe establecerse como principio general en materia laboral que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse

⁵³ PÉREZ Palma, Rafael. *Ob. cit.* P. 494.

por las disposiciones de la ley respectiva. Dicho en otras palabras, no es la denominación y celebración de un contrato lo que debe probarse para establecer que el nexo existente es diverso a una relación de trabajo, sino que lo que habrá de demostrarse es que por el desarrollo de las actividades realizadas no puede considerarse que entre las partes existe un vínculo laboral, pues de aceptar diverso criterio bastaría con dar cualquier denominación a un contrato para evitar la responsabilidad derivada de una auténtica relación de trabajo. Así, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo *tiene como nota esencial que donde haya una prestación de trabajo subordinado, la ley establece una presunción legal de tratarse de una relación de trabajo* a la que se le aplicará la legislación laboral, corriendo a cargo de quien niegue el carácter de relación laboral demostrar de qué naturaleza se trata.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

XVII.2o.C.T.11 L.

II. Otro ejemplo lo encontramos durante el proceso laboral, donde existe la presunción de que el despido aconteció, si el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, salvo prueba en contrario; tal como lo establece la tesis 148 emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Sexta Época del Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, página 100, que señala:

DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor *la presunción de la certeza del despido*, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (ahora dos en la ley actual) que la ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción *admite prueba en contrario*, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

Sexta Época.

III. Otra hipótesis, es la contenida en los artículos 804 y 805 de la Ley laboral, el cual determina la obligación del patrón de conservar y exhibir en juicio los documentos que contienen las condiciones de trabajo, so pena de tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, salvo prueba en contrario; tal como se expresa en la jurisprudencia contenida en la Octava Época de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis 167, página 111, que a la letra señala:

DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. ALCANCE DEL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA. El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene la obligación de conservar, *se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos* que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, *salvo prueba en contrario*. Ello quiere decir que a lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción.

Octava Época.

IV. Pero la más conocida de las hipótesis de presunción legal que admite prueba en contrario es sin duda la contenida en el tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que:

“La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes... Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, *sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba, demuestre que el actor no era el trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda*”.

Es un hecho que este párrafo se refiere a una presunción que admite prueba en contrario, la cual versa en que el patrón que no asista a la primera etapa del proceso laboral, sólo podrá durante el ofrecimiento de pruebas, demostrar que el actor no era trabajador, ó que el patrón no lo era, ó que no existió el despido, ó que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda en los términos de la misma hipótesis.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, ha sostenido al respecto en la Octava Época, y específicamente en la tesis 662, contenida en el Apéndice de 1995, Tomo V, Parte TCC, página 446, lo siguiente:

DEMANDA, EFECTOS DE LA NO CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se *debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario*; pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la Ley de referencia, se le deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que

pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Al respecto, no pretendemos abundar en este tema, pues nuestra única intención es dar algunos ejemplos de las presunciones contenidas en nuestra doctrina laboral que admiten prueba en contrario en los términos del artículo 833 de nuestra legislación del trabajo, pues la misma, es parte importante de nuestro estudio.

CAPITULO III

3.1. LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO LABORAL

3.1.1. CONCEPTO

La palabra rescisión proviene del latín rescissio, -ónis; de re-, res- y de scindére, scidi, y significa romper, separar ó destruir una cosa, objeto u obligación.

La rescisión, en sentido estricto es dejar sin efecto un contrato u obligación por alguna causa legal, la cual puede darse por el incumplimiento de las obligaciones a cargo de una de las partes, dándole derecho a la otra a pedir la rescisión o resolución del contrato.⁵⁴ El derecho de rescisión, tiene su origen unas veces en un negocio jurídico (el contrato) y otras veces en la ley.

En el artículo 1949 de nuestro Código Civil Federal, expresa la facultad de rescisión en el derecho común y la materia laboral que nos ocupa:

“La facultad de *resolver* las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe”.

“El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento *o la resolución de la obligación*, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible”.

Para este estudio y sin mayor discusión, tomaremos la idea manejada por el artículo anterior del Código Civil, y entendemos como sinónimos las palabras *resolver* y *rescisión*. Así, el derecho de optar por la resolución de las obligaciones derivadas de un contrato en caso de incumplimiento, puede conceptuarse como una especie dentro de la categoría genérica de derechos subjetivos denominados de extinción, cuyo nombre se debe a que tienen como contenido la facultad de dejar sin efecto, mediante una manifestación unilateral de voluntad de sus

⁵⁴ SÁNCHEZ Medal, Ramón. De los Contratos Civiles. P. 129.

titulares, un negocio jurídico concluido o una relación jurídica particular,⁵⁵ teniendo como condicionante que el incumplimiento o motivo de la resolución, sea un evento ajeno a la fuente de tal relación, o sea no es algo inherente al contrato mismo, sino que es un hecho sobrevenido, es decir, que está acción resolutoria no ataca al contrato, o su efectividad, o su validez, muy por el contrario, solamente obra sobre sus efectos e impide que éstos puedan producirse en el futuro, o en su caso, continuar produciendo dichos efectos.

En la terminología del derecho del trabajo, se entiende por rescisión al acto por virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada está de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto.⁵⁶

También se entiende como la disolución de la relación de trabajo decretada por uno de los sujetos de la misma, cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones, siendo éste el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de el o abstenerse.⁵⁷

Con el objeto de precisar mejor el concepto, y sin perjuicio de que algunos temas sean parte de nuestro estudio posterior, enumeramos con ayuda del Licenciado Néstor de Buen⁵⁸ las características fundamentales de la rescisión laboral, los cuales son: a. Acto unilateral. El acto de rescisión es ejercida sólo por uno de los sujetos de la relación de trabajo; b. Acto potestativo. La posibilidad de rescindir no implica que, necesariamente, se deba de hacer uso de esa facultad, es decir, el sujeto afectado (trabajador o patrón) pueden pasar por alto esa situación; c. Acto formal. En la parte final del artículo 47 de la Ley laboral, establece que el patrón deberá de dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; d. Anterior a su vigencia prevista. La relación de trabajo se termina o se interrumpe anticipadamente a la fecha convenida para su terminación; e. Causa grave. No basta el incumplimiento de cualquier obligación de la relación de trabajo, es preciso, según se infiere de la fracción XV del artículo 47 de la Ley del trabajo, que la causa sea grave, y que traiga consecuencias respecto al trabajo; y, f. De comisión o de omisión. Es decir, que la conducta grave podrá ser positiva, por ejemplo en el caso de injurias proferidas por el trabajador al patrón o viceversa, ó negativas, como es la desobediencia a la orden relacionada con el trabajo.

Por otro lado, la rescisión de la relación de trabajo encuentra su fundamento en los artículos 46, 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo:

⁵⁵ SÁNCHEZ-MEDAL Urquiza, José Ramón. La Resolución de los Contratos por Incumplimiento. P. 87.

⁵⁶ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. P. 593.

⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. cit.* P. 241.

⁵⁸ DE BUEN L., Néstor. *Ob. cit.* Tomo I. P. 595.

El artículo 46 de la Ley del trabajo, por su parte, prevé que “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”. Disposición legal de la cual brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones; pero, también se desprende que el derecho de rescisión, le incumbe únicamente a la parte cumplidora, la cual mediante una demanda legal o por declaración unilateral de la voluntad, puede extinguir la relación de trabajo.

Apuntaremos, que para el presente estudio únicamente nos abocaremos a la rescisión ejercida por el patrón, por tal razón no citaremos en este momento el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo la cual dispone las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador; y por lo que se refiere al diverso artículo 47 del mismo ordenamiento legal citado, más adelante se estudiará.

3.1.2. EL DESPIDO

3.1.2.1. JUSTIFICADO

En el ordenamiento jurídico laboral, se entiende por despido justificado al acto mediante el cual la empresa (patrón) da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador por causas legalmente determinadas.⁵⁹

La gran mayoría de autores laborales y la Ley Federal del Trabajo, consideran que el despido justificado es una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral por causas legales.

Para el Maestro Mario de la Cueva, no es lo mismo rescisión y despido, ya que para él, el despido es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio.⁶⁰ Al respecto no entraremos en la discusión de este tema por no ser de importancia relevante para el presente estudio, pero si tomaremos la idea de este pensador para distinguir entre el acto mismo de rescisión y la notificación de mismo.

Podemos pues considerar, que el despido justificado constituye un remedio contra una violación del trabajador en contra de sus deberes y obligaciones. La

⁵⁹ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. *Ob. cit.* P. 318.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. P. 813.

rescisión justificada de la relación de trabajo o despido justificado, se da cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones contractuales, esto quiere decir por causas justificadas y sin incurrir en responsabilidad la parte afectada.

La referencia a la justa causa ha tenido por parte de la doctrina una honda elaboración: el derecho habla de motivo importante, que es el que justifica la ruptura de la relación de trabajo, porque existe una *circunstancia en atención a la cual la continuación de la duración de trabajo por una de las partes de la relación de trabajo no puede exigirse en lo sucesivo*. La existencia, pues de una justa causa, es la que califica de justo el despido de un operario (trabajador), lo cual nos conduce a examinar con mucho cuidado que ha de entenderse por causa justa de despido, ya que de ello dependerá toda la sustanciación del problema.⁶¹

Básicamente, las causas del derecho del despido justificado, tienen como rasgos característicos los siguientes:

- I. Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento en una obligación constitutiva de la relación de trabajo;
- II. El incumplimiento por acción u omisión debe de ser grave; y
- III. Que el trabajador pudo haber evitado el incumplimiento grave de haber actuado como era su obligación.

El derecho del despido consiste entonces, en la facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios, con el fin de disolver el vínculo laboral.⁶²

Las causas de despido justificado se encuentran contenidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece las causales de rescisión imputables al trabajador, y por los cuales puede el patrón, sin responsabilidad, separar a sus trabajadores:

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

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

⁶¹ RAMÍREZ Fonseca, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia. P. 55.

⁶² MUÑOZ Ramón, Roberto. *Ob. cit.* Tomo II. P. 351.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las enumeraciones anteriores no son limitativas, sino enunciativas, en consecuencia, sólo señala los motivos más importantes y generales pero no los únicos. En la última fracción del artículo citado señala que también son causas de rescisión de la relación de trabajo “*las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere*”, esta fracción es el resultado de que el legislador no es omnisapiente, por lo tanto no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo.

Así mismo, y sólo como aportación a nuestro tema, de los artículos 185, 208, 244, 264, 291 y 303 del mismo ordenamiento legal citado, se advierte que detrás de cada causa justificada de despido aparece un deber incumplido por parte del trabajador en relación con el trabajo contratado, no expresamente establecido en la Ley y el artículo 47 transcrito.

3.1.2.2. INJUSTIFICADO

Los textos legales y la doctrina en general se han ocupado muy poco en definir a que se refieren con un despido injustificado, pero en *contrario sensu*, a lo dispuesto en la Ley del trabajo, consideramos que este concepto se refiere a la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, sin tener bases o fundamento legal alguno para hacerlo, es decir, la decisión del patrón es arbitraria.

En este supuesto no existe violación alguna por parte del trabajador en contra de sus deberes y obligaciones, tampoco incumplimiento grave en su contrato o la Ley, y por lo tanto el trabajador no se encuentra dentro de alguno de los supuestos establecidos en las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, transgrediéndose entonces el principio de que el patrón no podrá dar por terminada anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave, es decir, se viola en perjuicio de este último los principios de certeza y estabilidad del empleo, lo que trae necesariamente consecuencias legales en contra del patrón arbitrario.

La justificación o no del despido tiene consecuencias diferentes: en la primera es la de dar por terminada definitivamente la relación de trabajo, sin que implique condena alguna al patrón del pago de prestaciones, salvo aquellas debidas en términos de la propia Ley del trabajo; por otro lado, la injustificación del mismo trae como consecuencias las establecidas por la fracción XXII del apartado A) del artículo 123 Constitucional, en cuyo texto vigente se establece que “el patrono que despida a un obrero sin causa justificada..., estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”; así mismo, en el primer párrafo del artículo 48 de la Ley

Federal del Trabajo, se encierra esta misma tesis, al señalar que “el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario”.

Es decir, que las consecuencias del despido injustificado, pueden ser la indemnización o la reinstalación del trabajador en su empleo:

I. La indemnización. Nuestro ordenamiento laboral positivo establece que frente a un despido el trabajador puede optar por demandar el pago de una indemnización, el cual y de alguna manera se concibe, como un pago al trabajador para repararle los daños causados por la disolución del vínculo laboral y por no poder seguir trabajando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad. La misma consiste en un pago de tres meses del salario del trabajador.

II. La reinstalación. Por el contrario, la reinstalación es el derecho del trabajador a que se le reponga en el empleo del que fue despedido injustificadamente, esto significa que se dé al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo.

III. Salarios Caídos o Vencidos. Nos es pertinente señalar también, que el mismo artículo 48 de la Ley del trabajo, señala en su segundo párrafo que “si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

Las frases salarios caídos y salarios vencidos son sinónimos, pues ambas se refieren a la pretensión accesoria a la que el trabajador tiene derecho siempre que el patrón no acredite la justificación de la separación del trabajador, sea cual fuere la acción que haya intentado este último.

Los salarios caídos o vencidos son considerados como los emolumentos que el trabajador dejó de percibir por culpa del patrón, desde la fecha del injustificado despido y hasta el momento en que haya cumplido con el laudo condenatorio.⁶³ Los salarios caídos están condicionados a que el trabajador obtenga un laudo favorable.

Y a pesar de no ser parte del tema que nos ocupa, debemos de puntualizar que, independientemente de que sea justificado o no el despido, el patrón deberá de cubrir al trabajador rescindido: a. Los salarios devengados; b. Las vacaciones y la prima vacacional ganadas; c. El aguinaldo proporcional al tiempo laborado; y d. La prima de antigüedad, en términos de lo previsto por la Ley Federal del Trabajo.

⁶³ GARRIDO Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo. P. 136.

3.1.3. EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1.3.1. GENERALIDADES.

El aviso de rescisión es la materialización, propiamente dicho, del acto de despido, la cual es una manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio del cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados.⁶⁴

El antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consigna que “el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”.

Resulta importante destacar que el aviso de rescisión cuenta con ciertas características como son que:

I. El aviso de rescisión proviene de manera directa del acto de despido, siendo por consiguiente un acto unilateral de voluntad, por que queda constituido con la sola manifestación de voluntad del patrón sin requerirse la aceptación del trabajador, ya que basta la simple manifestación del patrón para que el trabajador deba de abstenerse de seguir trabajando.

II. El acto de despido es un acto formal, es decir, debe de constar por escrito en virtud de que cuando la ley exige determinada forma para algunos actos jurídicos, dicha formalidad es un elemento de validez del propio acto, ya que la omisión de esa formalidad hace que el acto pueda ser impugnado de nulidad⁶⁵ absoluta. Para el Doctor en Derecho Néstor de Buen la falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma, por tanto, faltando la forma al acto, éste deviene nulo, por que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del proemio del artículo 5º de la misma Ley, que atribuye a las disposiciones contenidas en la misma “de orden público”, por lo tanto se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público, son nulos, expresado en el artículo 8º de nuestro Código Civil, aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17 de la Ley laboral.⁶⁶

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 por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; concluyendo que la falta

⁶⁴ MUÑOZ Ramón, Roberto. *Ob. cit.* Tomo II. P. 353.

⁶⁵ SÁNCHEZ Medal, Ramón. *Ob. cit.* P. 66.

⁶⁶ DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo.* Tomo II. P. 118.

del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. La formalidad que se exige, nace de la propia desconfianza que existe hacia las personas en general, ya que las autoridades no pueden confiarse al sólo dicho de éstas, toda vez que para una misma situación existen puntos de vista diferentes o hasta contradictorias, sin contar con aquellas personas que mienten para obtener beneficios y lucros personales, resultando de esto el interés público de formular por escrito el aviso de rescisión.

III. Señala la Ley, que en el aviso debe de precisarse la fecha de rescisión y claramente exponer la causa o causales en que se funde el patrón para despedir al trabajador, lo cual, y a pesar de no expresarlo la Ley de manera clara, también debe de estar fundamentada en alguna de las fracciones contenidas en el artículo 47 de la Ley laboral. De esta manera, dice la teoría, que el trabajador conocerá estos elementos, los cuales no podrán variarse en un juicio, y exclusivamente sobre ellos versará las pruebas en el arbitraje, y así, el patrón que rescinda a un trabajador por las causales que invoque en el escrito de rescisión no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunico al trabajador, configurándose con precisión la causa del despido y la fecha en que esta surtiendo efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas.

La sola comunicación por escrito del despido sin fecha y sin expresar causa equivale, dice la doctrina, a la falta de aviso con todas sus consecuencias legales.

Confeccionado el escrito de aviso de despido, se entregará al trabajador personalmente y éste deberá de firmar de recibido en la copia del mismo, indicando la hora y la fecha en que se recibió el original.

3.1.3.2. LOS CRITERIOS DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO EL TRABAJADOR SE NIEGUE A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La obligación del patrón, no termina con la simple presentación del aviso que contiene la o las causas por las cuales se le rescinde al trabajador el contrato de trabajo y la relación de trabajo, toda vez que en ocasiones, el asalariado se niega a recibir el respectivo aviso, es entonces, que la Ley del trabajo dispone en el penúltimo párrafo de su artículo 47 que el patrón deberá de hacer del conocimiento de la Junta respectiva tal circunstancia. Para este supuesto, los legisladores determinaron que el patrón deberá de observar lo dispuesto por los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo. Determinando nuestros órganos judiciales los mismos criterios, tal como se observa de la siguiente tesis jurisprudencial:

AVISO DE RESCISIÓN, DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE AL TRABAJADOR O AGOTAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA EVIDENCIAR SU

IMPOSIBILIDAD. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, refiere que el aviso de la rescisión de la relación laboral, debe entenderse personalmente con el trabajador y *en caso de negarse a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta*; pero de tal precepto no se desprende que la notificación pueda entenderse con persona diversa, luego, si la patronal notifica el evento al actor, por conducto de otra persona, no se cumple el requisito exigido, pues si en el momento de la diligencia no se encuentra al trabajador, es preciso insistir para lograr el cometido y en su defecto, constar la imposibilidad de practicar la notificación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Pág. 1107. Tesis Aislada.

Claro está, que la condicionante para que proceda, y surta efectos la notificación del aviso de rescisión seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es que el trabajador se niegue a recibir el correspondiente aviso:

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. II.3o. J/62

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 70, Octubre de 1993. Pág. 60. Tesis de Jurisprudencia.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL, SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO 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.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo X, Octubre de 1992. Pág. 286. Tesis Aislada.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga

ante la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa, o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio, como lo ordena la parte relativa al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio laboral *acredite que previamente se dio a conocer el aviso al trabajador y que éste se negó a recibirlo*, debiendo añadirse en forma corroborativa de los dos últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que estas medidas propenden a proteger en forma cabal, el derecho del trabajador despedido a que conozca oportunamente las causas generadoras de la ruptura de la relación laboral que tuvo el patrón para imponerla unilateralmente, a efecto de que aquél pueda disfrutar sin restricción del plazo que la ley le confiere para ejercitar sus acciones laborales y preparar sus defensas ante los Tribunales laborales, y así estar en posibilidad real y práctica de formular en su respectiva demanda los planteamientos de hecho y de derecho convenientes a sus intereses. Si el precepto legal en comento no hubiese impuesto al patrón la obligación de proceder indefectiblemente a intentar en primer lugar entregarle dicho aviso rescisorio al trabajador, antes de agotar el método paraprocesal ante la Junta respectiva, entonces el patrón obtendría una ventaja notoriamente trascendental respecto de la posición procesal del trabajador, ya que en dicha hipótesis éste en razón de ignorar las causas motivadoras de la rescisión laboral, tendría la necesidad de esperarse a conocerlas a fin de poder preparar adecuadamente sus defensas en el juicio respectivo, y en tanto que desconociera tales causas tendría que demorar el ejercicio de sus acciones laborales, hasta que corriera todo el tiempo que caprichosamente el patrón quisiera dejar transcurrir antes de decidirse a acudir ante la Junta competente, a pedirle por escrito que ésta sirviera como conducto para informarle al trabajador su despido y las causas del mismo. No debe olvidarse, que este precepto implícitamente reconoce el respeto y amparo que merece la dignidad que tiene el trabajador, cuya protección la realiza obligando al patrón a que éste al despedir a su trabajador se dirija en primer lugar a él para hacerle entrega del escrito del aviso en el que se le expongan las causas que tuvo para despedirlo, y sólo en caso de que éste se niegue a recibirlo, surge hasta entonces, el derecho del patrón a solicitar, dentro de los cinco días siguientes, el auxilio de la Junta respectiva para que, ésta se encargue de efectuar la comunicación relativa al trabajador. Luego si el patrón no cumple con el deber aludido en primer lugar en el penúltimo párrafo del artículo 47 de la citada ley, o sea en el sentido de hacer del conocimiento del trabajador el aviso de rescisión, sino que en primer lugar el patrón opta por agotar de inmediato el método paraprocesal, ello equivale a una falta de aviso con la consecuencia señalada en el último párrafo del referido numeral, ya que el aviso que se haga en forma contraria al orden precisado en dicha norma legal carece de eficacia jurídica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. IX. 2o. 49 L

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XIV, Diciembre de 1994. Pág. 342. Tesis Aislada.

Por otra parte, los tribunales laborales han determinado, que se exceptiona de esta obligación al patrón, cuando el trabajador sólo omita firmar de recibido el aviso de rescisión:

AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO. Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995, Octava Época. Tomo V, Parte TCC. Pág. 420. Tesis de Jurisprudencia.

RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. CASO EN QUE NO ES NECESARIO QUE SE NOTIFIQUE POR LA AUTORIDAD LABORAL. La última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de su relación de trabajo, y en caso de que éste se negare a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes lo hará del conocimiento de la Junta, para los fines consiguientes. Pero este proceder sólo tiene aplicación cuando el trabajador se rehusó a admitir la comunicación rescisoria, pero se niega a firmar de recibido, en cuyo caso no es necesario tramitar el paraprocesal, pues es obvio que el obrero ya tiene conocimiento de las causas de terminación de la relación laboral y oportunidad de preparar sus defensas en el juicio que entable.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VII, Junio de 1991. Pág. 404. Tesis Aislada.

Es pues de donde se desprende la obligación del patrón de acudir ante la Junta para notificar al trabajador, cuando éste se niegue únicamente a recibir el aviso de rescisión, más no cuando se niegue solamente a firmar de recibido.

3.1.3.3. EL PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICAR EL AVISO DE RESCISIÓN

El penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo indica que: "El aviso -de rescisión- deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

Como resultado de esta disposición, la Ley señaló que si el trabajador se niega a recibir el aviso, éste deberá hacerse llegar por conducto de la Junta de

Conciliación y Arbitraje, haciendo uso el patrón del procedimiento paraprocesal o voluntario.

Estos procedimientos, corresponden a la llamada jurisdicción voluntaria, que no son propiamente jurisdicción, puesto que no hay litigio entre partes (característica de lo contencioso), ni cosa juzgada, es decir, no se trata de un fenómeno jurídico de satisfacción de pretensiones, y la inclusión en los códigos procesales radica en que precisamente queda a cargo de un organismo jurisdiccional su tramitación.

Al respecto el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su artículo 893 comenta que “los procedimientos de jurisdicción voluntaria comprenden todos los casos en que por disposición de la ley o por solicitud de los interesados, se requiere la intervención del Juez, sin que este promovida ni se promueva cuestión alguna entre partes determinadas”.

Por su parte el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, señala que se tramitaran a través de los procedimientos paraprocesales o voluntarios “todos aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requerirán la intervención de la Junta, sin que éste promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”.

Es claro que ésta función del órgano no arrastra necesariamente a la naturaleza de los actos que llevan acabo las autoridades jurisdiccionales. Lo que nos lleva a la conclusión de que estos, así como las Juntas, desempeñan funciones administrativas. En nuestra legislación laboral, el capítulo III del libro quince, trata los procedimientos paraprocesales o voluntarios. Según la exposición de motivos de la propia Ley del trabajo, se introdujeron estos procedimientos con la intención de recoger y dar validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante la interpretación de la ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado, con lo cual se estableció una similitud, sin lugar a dudas, con los procedimientos civiles de “jurisdicción voluntaria”.

Debemos de citar antes de entrar de lleno en nuestro tema principal, que de los artículos 47 y 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se establece que el derecho del patrón a dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad y, por ende, despedir al trabajador cuando incurre en alguna de las causas contempladas en el numeral primeramente citado, prescribe en un mes, en consecuencia el derecho de separación se debe ejercitar dentro de éste plazo. Por tanto, si el aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el término de un mes previsto en el referido artículo 517 fracción I, es evidente que prescribió el derecho del empleador para efectuar el despido.

Ahora bien, el artículo 991 de la Ley citada contiene a grandes rasgos el procedimiento paraprocesal que debe de cumplir el patrón en los casos de negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión (penúltimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo), el cual dispone que el patrón podrá

acudir ante la “Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación”.

De este artículo podemos hacer las siguientes observaciones:

I. La Ley sólo se limita a señalar que en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión, el patrón podrá acudir ante la Junta a solicitar que a través de ella se le notifique, pero no menciona si el patrón debe o no probar éste hecho. Nuestros Tribunales Federales han determinado que si es necesario para la procedencia y valides del aviso, tal como se desprende de las siguientes jurisprudencias:

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.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice de 1995, Octava Época. Tomo V, Parte TCC. Pág. 621. Tesis de Jurisprudencia.

AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PATRON DEBE ACREDITAR EN EL JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone en forma tácita al patrón la obligación de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso a que se refiere el precepto en comento, en virtud que de la propia redacción del penúltimo párrafo del numeral citado, se advierte: "... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva..."; de ahí que exista la obligación del patrón de acreditar que el trabajador se negó a recibirlo para poder actualizar la hipótesis a que se contrae dicho precepto, máxime que de conformidad con el artículo 784, fracción VI, de la ley de la materia: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido... y en caso de no ser acreditado el despido alegado se considerará injustificado."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO. XX.17 L

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II, Noviembre de 1995. Pág. 509. Tesis Aislada.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE, POR MEDIO DE LA JUNTA. IMPROCEDENTE SI NO SE ACREDITA QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO DEL PATRON. Si de las constancias que integran el expediente laboral no aparece que la parte patronal hubiera acreditado que previamente dio a conocer al trabajador el aviso a que se refiere la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que éste se negó a recibirlo, no puede surtir efecto el aviso hecho al trabajador por conducto de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje por haberse negado a recibirlo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988. Pág. 598. Tesis Aislada.

II. Así mismo, y a pesar de que tampoco se señala si el patrón, en caso de ser una persona moral, debe o no acreditar su personalidad, debemos entender que sí, en atención a la resolutive de nuestros Tribunales Colegiados de la materia:

AVISO DE LA RESCISION DE LA RELACION LABORAL, PERSONALIDAD PARA PROMOVER ANTE LA JUNTA EL. La persona que solicita a la junta sea realizada la notificación al trabajador de la rescisión del contrato de trabajo, debe acreditar fehacientemente tener la representación legal de patrón, a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión y esté en aptitud de responder procesalmente en su caso, atento lo dispuesto por los artículos 47 en sus párrafos finales y 686 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Pág. 153. Tesis Aislada.

Es así, que aunque no se trata de un proceso, es evidente que ésta clase de actos sí exigen ciertas formalidades, así como el cumplimiento de presupuestos procesales como lo es el de la personalidad. La Ley sólo determina a grandes rasgos el proceso, el cual se lleva por analogía a los procedimientos voluntarios en materia civil y la costumbre, es por tal motivo, que el mismo resulta ser relativamente sencillo:

I. La necesidad de iniciar un procedimiento paraprocesal nace a partir de que el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión que contiene las causas o causales del despido, y una vez que se ha verificado esta hipótesis, el patrón cuenta con cinco días hábiles para presentarse ante la Junta, solicitando por escrito la intervención de la autoridad laboral, tal como se señaló en el apartado anterior;

II. En el escrito inicial del procedimiento paraprocesal, el patrón deberá de señalar el nombre y domicilio del trabajador, así como el hecho de la negativa del trabajador a recibir y firmar el aviso de rescisión, y la petición de que en términos del artículo 991 de la Ley laboral, se notifique al trabajador el aviso respectivo. Se debe de anexar a este escrito el aviso de rescisión original, y en su caso, el testimonio notaria con el que se acredite la personalidad del promovente si el patrón es una persona moral.

III. La Ley de manera optimista, señala que las juntas dentro del término de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberán de proceder a la notificación. En la práctica esto rara vez sucede, y al menos en nuestras juntas locales del Distrito Federal, muchos de estos avisos ni siquiera se llegan a notificar.

CAPITULO IV

4.1. LA FALTA DEL AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR Y LA PRESUNCIÓN DE SER INJUSTIFICADO EL DESPIDO SALVO PRUEBA EN CONTRARIO

4.1.1. LOS EFECTOS DE LA FALTA DE AVISO DE RESCISIÓN AL TRABAJADOR

El legislador de 1931 al reglamentar el artículo 123 constitucional, estableció en el anterior artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo las causas de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón en dieciséis fracciones, pero no estableció ninguna carga adicional para el patrón ni consignó algún derecho correlativo para el trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, que derogó a la de 1931, se reubicaron las causas del despido en el artículo 47, y a efecto de que el trabajador pudiera conocer los motivos del despido, se adiciono al final de las quince fracciones, el siguiente párrafo:

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

Pero en la práctica se observo que no todos los patrones cumplieron con la nueva adición: algunos señalaban las quince fracciones, y otros ni siquiera daban el aviso, por que no se consignó en la ley ninguna sanción para el omiso.

Ante la realidad existente el legislador de 1980, al reformar el capítulo del Derecho Procesal del Trabajo, creó el procedimiento paraprocesal o voluntario, y adiciono al artículo 47, los siguientes párrafos:

“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”.

En el primer párrafo se desprende el procedimiento para cumplir con la notificación de despido, y en el segundo se le impuso al patrón una sanción de graves consecuencias para el caso de no dar el aviso correspondiente de rescisión. Ahora bien, y de conformidad con lo estudiado en los capítulos anteriores de nuestro estudio, podemos definir que estamos ante una presunción legal *juris et de jure* al citar los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo la cual no admite prueba en contrario, cuyos resultados sin lugar dudas por la falta de aviso por escrito al trabajador de la causa o causales del despido por parte del patrón, es que el despido sea considerado definitivamente como “injustificado”.

No importa al respecto la teoría que se adopte, sea está la de la literalidad de la Ley, la de nulidad del acto realizado fuera de tiempo, ó la de preclusión del derecho de rescisión, por que todas llevan implícita un mismo resultado, y es que el despido sea tomado como injustificado. Claro esta, y por supuesto, que ésta presunción legal tiene una condicionante para operar como tal, y es que se alegue durante el proceso ordinario por parte del patrón como defensa principal, que el despido fue justificado, y que el mismo no haya sido notificado en los términos señalados por la Ley.

En la opinión de autores, como el Licenciado José Dávalos,¹ así como la experiencia personal, nos enseña que el patrón, al no contar con el aviso de rescisión, se limita a defenderse alegando ante la Junta la negativa de la misma rescisión, y a tergiversar los hechos como consecuencia, revirtiendo con ello la carga de la prueba al trabajador al ofrecerle la reinstalación a su empleo en las mismas condiciones y términos en que las venia desarrollando, y en última instancia, el perjudicado mayor lo será siempre el trabajador, quien además de haber perdido el beneficio de la certeza al volverse letra muerta la presunción a su favor, también soportará ahora la carga de la prueba del despido injustificado. Hasta ahora está solución es la única que se ha encontrado para controvertir la presunción existente a favor del trabajador, aunque en el fondo, los tribunales laborales son sabedores del contenido de éste movimiento legal, el cual es sin duda, que el trabajador asuma la carga de la prueba si continua sosteniendo el despido injustificado.

Nuestro Órgano Supremo de Justicia, ha determinado por su parte, los efectos de la falta de aviso de rescisión en las siguientes jurisprudencias:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR EL PATRON. FALTA DE AVISO.
Si al rescindir un contrato individual de trabajo, la parte patronal no cumple con lo

¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. P 69.

dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, *el despido debe considerarse injustificado.*

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XI, Mayo de 1993. Pág. 391. Tesis Aislada.

DESPIDO INJUSTIFICADO. FALTA DE AVISO DE LA RESCISION DEL CONTRATO LABORAL. Conforme a lo dispuesto en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si de las constancias de autos no aparece que el patrón haya dado aviso extrajudicial por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, ni que éste se hubiera negado a recibirlo y que dentro del término de cinco días del despido se presentó ese aviso ante la Junta solicitando su notificación en el domicilio que tenga registrado el trabajador, condiciones en las cuales, *esas faltas de aviso traen como consecuencia que el despido se torne injustificado* de acuerdo con lo que dispone el invocado precepto de la ley laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988. Pág. 254. Tesis Aislada.

Estos mismos efectos se producen por la extemporaneidad en la presentación del aviso de rescisión de la relación de trabajo ante la Junta, tal como de la siguiente hipótesis jurisprudencial se desprende:

AVISO DE RESCISION. LA EXTEMPORANEIDAD EN LA PRESENTACION ANTE LA JUNTA ES SUFICIENTE PARA ESTIMAR INJUSTIFICADO EL DESPIDO. Si en la especie, el patrón determinó rescindir el contrato de trabajo celebrado con el actor, por una de las causas especificadas en la ley, y ante la negativa del trabajador de recibir el aviso rescisorio, lo presenta extemporáneamente ante la Junta laboral para que por su conducto se notificara al trabajador sobre la causa de la rescisión, debe decirse que el patrón demandado no se ajustó a los términos señalados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en la parte que exige que la solicitud ante la Junta se haga dentro de los cinco días siguientes al de la fecha de la rescisión, *so pena de estimar injustificado el despido.*

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. IV. 3o. 161 L

Instancia: Tercer Tribuna Colegiados del Cuarto Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XIV, Noviembre de 1994, Página 419, Tesis Aislada.

En *contrario sensu*, los efectos del oportuno aviso de rescisión al trabajador trae como efectos, los siguientes:

AVISO RESCISORIO DE LA RELACION LABORAL. EFECTOS DE SU ENTREGA EN TIEMPO Y CON LOS REQUISITOS LEGALES. Uno de los efectos del aviso rescisorio de la relación laboral, es el de cumplir con la exigencia que la parte final

del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo le impone al patrón, y en consecuencia, que el despido no se considere injustificado por la falta misma de éste; otro de tales efectos, estriba en que el trabajador esté en aptitud de preparar su acción, en el caso de que esté inconforme con la rescisión anunciada; empero, la eficacia del susodicho aviso rescisorio, por haberse llevado a efecto con los requisitos y dentro del término legal, *no implica tener por probados los hechos en que se haga consistir la causal o causales de rescisión*, pues entonces bastaría con allegar la ratificación de su contenido para que tal documento adquiriera valor total, y se considerara acreditada la causa de la rescisión del contrato individual del trabajo que en él se invoca. Ciertamente, el contenido mismo del aviso es la base fundamental de la controversia laboral, pues mientras el patrono afirma un hecho concreto en el aviso rescisorio, que desde luego es una conducta indebida atribuible al trabajador, este último la niega, ya sea totalmente o en parte; luego entonces, la veracidad o no del hecho que motiva el despido injustificado, o de las circunstancias que le afecten, depende de las pruebas tendientes a acreditarlo en forma directa, no las relativas al perfeccionamiento del pluricitado aviso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. IX. 1o. 91 L

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XIV, Septiembre de 1994. Pág. 275. Tesis Aislada.

4.1.2. LA NECESIDAD DE ADMITIR LA PRESUNCIÓN EN LA FALTA DEL AVISO DE RESCISIÓN.

En los apartados anteriores estudiamos las presunciones legales, las cuales señalamos que se dividían en *juris et de jure* y *juris tantum*; también afirmamos en el título anterior, que el último párrafo del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo es una presunción legal *juris et de jure*, y no sólo por que la Ley lo determina así, sino por que el efecto de la falta de aviso de rescisión de la relación de trabajo es el considerar el despido como injustificado sin admitir prueba en contrario.

Nuestro estudio tiene por objeto, más que la necesidad de admitir la presunción en el párrafo citado, el de permitir cambiar los efectos de la presunción ya existente en la norma por una presunción legal *juris tantum* que admite prueba en contrario. Para ello, desarrollamos una serie de razonamientos, que nos parecen suficientes para sostener el objetivo de nuestro trabajo, los cuales no sólo sirven de base para este título, sino que también justifican la admisión de la prueba en contrario que trata el siguiente tema:

I. A lo largo de nuestro estudio, señalamos que por su propia naturaleza jurídica, las presunciones no sólo no eran consideradas como medios de prueba, sino que las mismas implican márgenes de incertidumbre y probabilidades de error, por que éstas no son más que un método reconstructivo de deducción de los hechos materia de la controversia, y sus resultados son sólo una probabilidad más

o menos remota sobre la certeza o veracidad de los hechos. También afirmamos, que de manera genérica las presunciones legales que no admiten prueba en contrario, aun las contenidas en la Ley laboral, en ningún momento se preocupan de averiguar la verdad de los hechos, sino simplemente de tener por cierto algo a partir de una determinada situación jurídica.

Es más, hemos sostenido que si de los propios hechos probados a través de los medios de prueba establecidos por la ley se encuentra un margen más o menos de inexactitud de la verdad encontrada por los Jueces ó la Junta, cuanto más inexacto resulta la verdad establecida por la simple presunción *juris et de jure*, la cual además no es posible controvertir en los términos establecidos por la norma laboral.

Ahora bien, si bien es cierto que la presunción del último párrafo del artículo 47 que nos ocupa, tiene sus orígenes en las propias acciones del patrón al no dar aviso a sus empleados del por que de su separación, dejándolos sin saber siquiera las causas que dieron origen a su rescisión, o si está fue tan sólo una decisión personal y arbitraria del empresario, también es cierto que únicamente para presionar al patrón se estableció ésta presunción, sin tomar en cuenta las circunstancias propias del caso concreto, desencadenándose con éstas actividades una serie de derechos exagerados, ilógicos y hasta abrumadores a favor de una parte, dejando en jaque a la totalidad de los patrones por igual, siendo culpables o no de la conducta.

Es así, que el sentido común se resiste a atribuir la calidad de jurídicas a aquellas disposiciones que, aun cuando proceden de quienes ejercen el poder público, van en contra de lo que prescribe la razón, o de lo establecido por la costumbre y tradiciones arraigadas de una comunidad nacional. Resultando por consiguiente que sea insustentable ésta disposición, en virtud de que no podemos ni debemos deducir de un hecho ajeno a las causas que dieron pie a que el patrón rescindiera a su empleado, para tomar como injustificado esté, y la mera suposición, no es la verdad que se busca en las disposiciones legales, más aun en la materia laboral, y el pretexto de proteger al trabajador no es suficiente para sostener más una suposición cuando carece de soporte y razonamiento lógico-jurídico de ser.

II. Por otra parte, debemos de citar los principios de justicia y de equidad de la Ley para sostener nuestro tema, ya que como hemos dicho en el pasado, la equidad tiende a evitar que una norma abstractamente justa pueda resultar injusta en un caso determinado, por las excepcionales circunstancias de hecho que en el mismo concurren.

Sabemos que la intención primaria del legislador fue la de proteger al trabajador para que el mismo no quedará en estado de indefensión ante el patrón durante el juicio, es decir, que conociera los motivos por los cuales fue rescindido y pudiera preparar las pruebas pertinentes para su defensa, intención del legislador que es correcta y loable, lo que hace justa a la disposición legal en

discusión; pero por otro lado, se llega a tal extremo que la misma norma cae en una dualidad, y se vuelve injusta por que no sólo viola las garantías individuales de una de las partes (las del patrón como se verá más adelante), sino que la misma califica de manera genérica un hecho, circunstancia con la cual no podemos estar de acuerdo, ya que para respetar los principios en cita, se requiere necesariamente de la apreciación de las pruebas en conciencia de la Junta, es decir, que quien deba de hacer la calificación del despido debe de ser la propia autoridad laboral, pero siempre a través de los principios rigurosos de justicia y equidad del caso concreto, y no una simple presunción absoluta.

Considerando que con la admisión de la presunción *juris tantum* al multicitado párrafo, le daría la oportunidad a la junta de poner en práctica éstas máximas legales, ya que la justicia no es un proceso, sino un fin que se busca a través del derecho.

La historia nos enseña que el progreso de un pueblo depende fundamentalmente de las instituciones jurídicas que lo rigen.² Si éstas garantizan los derechos fundamentales del hombre, las actividades legítimas y reglamentan debidamente la convivencia social natural y en ese sentido necesaria al ser humano, el progreso material y espiritual del mismo es su resultado, por que un autentico orden jurídico, es un derecho justo. Por el contrario, aquellas reglas que van en contra de su naturaleza o desconocen en el orden social el principio que exige un trato proporcionalmente equitativo y justo para todos, jamás pueden satisfacer a todos, ni siquiera a los beneficiarios de la norma; lo que se traduce en dominación o sojuzgamiento de unos a otros en un orden inhumano y en inseguridad, teniendo como resultado relaciones de hecho pero no de derecho.

Así mismo, también nos ha enseñado la historia que no son útiles ni duraderas las normas injustas, esto es, que no son útiles por que no conducen a la paz, y no son duraderas por que antes ó después, desembocan en revoluciones que buscan se vuelvan justas.

III. Por otro lado, no podemos estar de acuerdo en que se califique por un simple aviso administrativo la justificación o injustificación de un despido, ya que los mismos serán justos o no por la propia naturaleza del acto que les dio origen, razón por la que consideramos hasta un punto importante, la intrascendencia de no dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

El Licenciado Roberto Muñoz Ramón, nos ayuda al señalar que en realidad la falta del aviso por escrito no convierte al despido en injustificado, ya que su justificación o injustificación depende de que los hechos constituyan o no causal de rescisión.³

² PRECIADO Hernández, Rafael. *Ob. cit.* P. 32.

³ MUÑOZ Ramón, Roberto. *Ob. cit.* Tomo II. P. 354.

El Jurista Baltasar Cabazos Flores opina por su parte, que los despidos siempre serán justificados o injustificados por sí y de manera intrínseca, por su propia naturaleza, independientemente del aviso de notificación.⁴

Por otra parte, uno de los más grandes defensores de los derechos de los trabajadores, como lo es el Maestro Néstor de Buen Lozano, reconoce que la justificación o injustificación del despido no depende del aviso.⁵

Es por lo tanto, que no debemos determinar que un despido es injusto por el simple hecho de no haberse dado el aviso al trabajador o a la junta de las causales de rescisión, por que resulta ilógico y sin motivo esté criterio, ya que los despidos siempre serán justos o no por su propia naturaleza, es decir: que un despido es justificado cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones contractuales e incurre con ello en alguna de las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley del trabajo, transgrediendo de esta manera la relación de trabajo existente con el patrón, a quien se le facultará entonces con el derecho a rescindir la relación de trabajo; por otro lado, consideramos que es injustificado una rescisión cuando el trabajador no da ningún motivo para ser despedido, pero sin embargo el patrón rescinde la relación de trabajo de manera arbitraria. Esto es, que la justificación o no de un despido la tenemos que derivar por las actuaciones de las partes dentro de la propia relación de trabajo, y no por una situación aislada como lo es un aviso. Esté criterio tiene su fundamento en el propio artículo 47 en comento, ya que si lo estudiamos a fondo determinaremos que las causas justificadas de la rescisión a favor del patrón, son con motivo de la actuación del trabajador dentro de la propia relación de trabajo, y en *contrario sensu*, es decir, de manera injustificada sería las actuaciones del patrón, pero también con motivo de la relación de trabajo.

Por lo tanto, la actual presunción existente en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo carece de motivación y sustento legal alguno, por que no involucra a la propia relación de trabajo entre las partes para sostener ésta determinación jurídica, la cual constituye el fondo de la legislación laboral; circunstancia, por el contrario, que si se daría con el sólo presumirse el despido injustificado, ya que en todo caso el patrón necesariamente deberá de señalar las causas por las cuales consideró agraviada la relación de trabajo para querer rescindir el trabajo.

A esté hecho estamos de acuerdo con el Licenciado Rafael Preciado Hernández, al pensar que no basta ni interesa fundamentalmente una solución legal de un caso, sino una solución justa; ya que es claro que quien se satisface con la primera, frecuentemente ni siquiera acierta con el verdadero punto legal, en cambio, quien trata de que la solución legal coincida con la solución justa, insistiendo y prolongando el estudio de un asunto, casi siempre alcanza el objetivo

⁴ CAVAZOS Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. P. 122.

⁵ DE BUEN L, Néstor. *Ob. cit.* Tomo II. P. 119.

propuesto, y de paso, descubre que el primer punto de vista legal considerado, ni siquiera representaba una solución legal.⁶

IV. Es también claro que la hipótesis en estudio tiene una doble intención: por un lado la de imponer una sanción al patrón que no diera el aviso de rescisión al trabajador; y la otra, de presionar al patrón para otorgar el aviso respectivo, y de ésta manera no dejar en estado de indefensión al trabajador. Al respecto pensamos, que al final de cuentas el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en estudio, es sólo eso: una sanción de la cual el legislador no puede determinar la injustificación de un despido.

Esto en virtud de que la sanción es el resultado de la comisión de un hecho ilícito y punible sancionado por la ley, la cual debe de ser proporcional entre el hecho que dio origen a la sanción y la misma sanción, de lo contrario, se debe de tener por violado los principios contenidos en la Constitución cuando se establezcan consecuencias desproporcionadas entre el hecho sancionado y la sanción. Es así, que la determinación de la pena descansa en la idea de que la sanción debe de adaptarse más al delito cometido, así como el hecho de que la imposición de la pena que se debe de aplicar para remediar el delito, debe variar según la persona que cometió el ilícito.

Dicho de otra manera, existe una gran desproporción entre el hecho sancionado y la sanción misma contenida en el párrafo que nos ocupa, toda vez que el sólo hecho de que el patrón no le haya dado al trabajador el aviso de las causas de rescisión por escrito no es razón ni causa suficiente para considerar probados los supuestos del despido injustificado, ya que de la simple omisión no se desprende la injustificación del acto.

Por otro lado, la omisión del aviso por parte del patrón puede ser por causas ajenas a su voluntad, falta de tiempo, de recursos, o incluso por ignorancia, y si bien es cierto que la ignorancia de la ley no excluye su cumplimiento, también lo es que a toda persona se le debe de aplicar la presunción de inocencia hasta que se demuestre lo contrario. Siendo en consecuencia que también, en todo caso, se debe de analizar del por que de la falta del aviso en comento.

Al punto anterior, podemos aplicar los ideales de la justicia social distributiva, el cual se traduce en dar a cada quien lo que se merece por sus actos.

Creemos así mismo, que si se quería imponer una sanción al patrón para presionarlo a dar el aviso de rescisión, simplemente se hubiera hecho a través de una multa o una medida de apremio menos severa, la cual debe ajustándose al hecho motivo de la sanción sin llegar al extremo que hoy día se encuentra contenido en nuestra Ley Federal del Trabajo, por que es más útil una pena moderada, que una pasional y desproporcionada.

⁶ PRECIADO Hernández, Rafael. *Ob. cit.* P. 33.

Es por tales motivos que creemos que con la admisión de la presunción *juris tantum* en el citado párrafo, la intención del legislador no desaparece (la sanción y la presión), aunque si los efectos extremos a los que se constriñe hoy día. Teniendo como consecuencia, que la sanción resultante sería no la de calificar un hecho, pero si determinar los efectos de no demostrar que el despido fue justificado, abriendo con esto un nuevo panorama en la ley.

V. A lo largo de éste apartado, hemos señalado diversos razonamientos lógicos y jurídicos por los cuales consideramos se debería admitir la presunción relativa en la disposición legal que nos importa, toda vez que no sólo es una forma de ajustarse a nuestros días, sino que también se ajustan a los fines de la Ley fundamental.

Pero una de las causas que se alegaría, por parte de la mayoría de los tratadistas del derecho laboral, para ser intransigentes al cambio del último párrafo del artículo 47 en cita, es el hecho de si se le da a conocer al trabajador, durante la audiencia de Ley, los motivos por los cuales se dio el despido, se le dejaría en estado de indefensión, ya que el mismo no podría preparar de manera correcta sus defensas y pruebas para controvertir e impugnar éstos nuevos hechos. Sin embargo, ésta posición no es correcta.

No obstante, y para defender nuestra posición en éste hecho, podemos tomar el supuesto de que no sea el patrón quien omite notificar el aviso de rescisión, sino por el contrario, sea él quien en términos de los artículos 47 penúltimo párrafo y 991 de la Ley del trabajo acudiera ante la Junta respectiva para que a través de ella se le notifique al trabajador del aviso, pero, y sin embargo: ¿Qué sucedería si fuera la propia Junta la que no realiza la notificación?, se pensaría que esto podría traer graves consecuencias al actor trabajador, pero no es así según nuestro máximo órgano judicial. Esto de ninguna manera afecta o deja en estado de indefensión al trabajador, ya que esté en todo caso podrá solicitar la suspensión de la audiencia durante el periodo de replica para preparar una adecuada defensa, tal como se puede observar de la siguiente jurisprudencia:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS. La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad

del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que *el trabajador estará en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes*, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquélla les concede.

4a./J. 28/92. Contradicción de tesis 77/91.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 59, Noviembre de 1992. Pág. 27. Tesis de Jurisprudencia.

Es de ésta manera, y por analogía, que podemos determinar la intrascendencia del aviso, en virtud de que en un momento dado los efectos legales de la falta de notificación, ya sea por el patrón o por la Junta, deberían resultar ser los mismos. Por lo que hace a la preocupación de que el patrón modifique la o las causas que dieron origen al despido, la misma tampoco es trascendente, ya que resulta lo mismo conocer en un momento determinado una circunstancia que otra de despido, por que a petición del trabajador se podrá suspender la audiencia de Ley para preparar una defensa adecuada, y de esta manera se podrá controvertir los hechos, tal como lo maneja la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A opinión del Licenciado Jorge Enrique Roel Paniagua, se podría, durante el procedimiento laboral, informar al trabajador del motivo del despido, darle una pausa procesal para que esté prepare su defensa una vez que haya conocido la contestación de la demanda, y de esta manera proteger al trabajador, asegurando la certeza jurídica⁷ de la Ley.

Esta misma intrascendencia se refleja en las resoluciones relacionadas con el hecho de la falta de notificación del aviso de rescisión por parte de la Junta, y en la que no se finca sanciones al patrón, en virtud de que la falta no es atribuible a éste:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE, POR MEDIO DE LA JUNTA. CASO EN QUE ESTA OMITIÓ NOTIFICARLO. *Debe estimarse que el patrón cumplió con lo dispuesto en el artículo 47, in fine, de la Ley Federal del Trabajo, si acredita que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión y que dentro del término legal lo envió a la junta respectiva, solicitando su notificación al destinatario, aun cuando la autoridad laboral no lo haya hecho saber a este último al momento de presentarse la demanda laboral, toda vez que la omisión de que se*

⁷ RUIZ Mena, Rafael. Entrevista con el Licenciado Jorge Enrique Roel Paniagua: "Nuestro Régimen Laboral Espanta a los Inversionistas". El Mundo del Abogado. Febrero 2006. P. 12.

trata, no puede atribuirse al patrón, pues en todo caso sería culpa de la junta, haber omitido cumplimentar en su oportunidad, el acto procesal de referencia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VII, Febrero de 1991. Pág. 212. Tesis Aislada.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, LA NO NOTIFICACION DE LA JUNTA DEL. NO IMPUTABLE AL PATRON. Si el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión que la empresa en que laboraba pretendió entregarle y ésta, en acatamiento de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo lo presenta a la Junta correspondiente, dentro del lapso de cinco días que señala ese precepto, para que por su conducto se haga llegar al cesado, y todo ello aparece acreditado en autos, *si la Junta no cumple con hacer llegar al trabajador ese aviso, tal omisión no es imputable al patrón y por ende no puede servir de base para estimar el despido injustificado.*

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Informes, Séptima Época. Informe 1987, Parte III. Pág. 347. Tesis Aislada.

Dicho de otra manera, y sosteniendo la anterior afirmación, realmente trae las mismas consecuencias que el patrón ó la Junta notifiquen el aviso de rescisión de la relación de trabajo en tiempo que, en *contrarios sensu*, tanto la Junta como el patrón le den a conocer las causas de la rescisión durante la audiencia de Ley. Está circunstancia no se plantea por las resoluciones judiciales, pero por simple deducción se puede desprender que las consecuencias de la notificación de las causas de rescisión en cualquier tiempo, trae los mismos efectos, no siendo luego entonces procedente que sólo por hechos de circunstancias aisladas se tenga como cierta una presunción, más aun, si nuestros órganos judiciales determinan que el dejar de notificar el respectivo aviso por parte de la Junta no trae como consecuencia que el trabajador caiga en estado de indefensión, cuanto más la lógica nos dicta que tampoco lo debería de traer la falta de notificación en tiempo realizada por el patrón, por que al final de cuentas los resultados son los mismos.

Debemos de tomar en cuenta para la sustentación del presente estudio, que la propuesta hecha no viola disposición alguna a favor del trabajador, y por el contrario, restablece los violados al patrón, y hace más justa la Ley Federal del Trabajo, por que es contrario a la equidad que una sola parte sea colmada de derechos, mientras la otra sufra de ellos.⁸

Por otra parte, con la admisión de la presunción *juris tantum*, la probabilidad de error de la Junta al dictar un laudo disminuye, ya que la autoridad no se basará sólo en una verdad puramente legal, y en muchas ocasiones errónea, sino que en base en la apreciación de las pruebas que las mismas partes aporten, tendrá un panorama más real de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, y se

⁸ SÁNCHEZ-MEDAL Urquiza, José Ramón. *Ob. cit.* P. 92.

podrá dictar de esta manera, una resolución de acuerdo a los principios de buena fe guardada, verdad sabida y apreciando los hechos en conciencia (artículo 841 de la Ley del Trabajo); y la eficacia de la junta al impartir la justicia será más tangible y creíble, ya que la justicia, como fin último del proceso debe de existir para ambas partes y no sólo para los trabajadores.

4.1.3. LA ADMISIÓN DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN LA FALTA DEL AVISO DE RESCISIÓN

A lo largo de este estudio hemos citado al artículo 833 de la legislación laboral, el cual señala que “las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario”, razón por la que deducimos que no podemos separar los conceptos de presunción legal *juris tantum* de la prueba en contrario, ya que como lo hemos manifestado, una entraña a la otra.

A la prueba en contrario la definimos, en nuestro estudio, como una carga procesal encaminada única y exclusivamente a desvirtuar las afirmaciones de los hechos que constituyen una presunción legal relativa *juris tantum*, en nuestro caso, las pruebas ofrecidas por el patrón en estos términos tienen que estar relacionadas únicamente con la destrucción de la presunción de tener por injustificado el despido por la falta de aviso de rescisión, es decir, comprobar la inexactitud del hecho, pero no probar en relación con la demanda algún hecho diverso a las que constituyen la presunción.

Existen algunas razones para pretender introducir la prueba en contrario al último párrafo del artículo 47 de la Ley del trabajo que nos ocupa, pero ninguna de ellas pesa más para justificar esta pretensión, que la violación existente de la garantía de audiencia tutelada por el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, pues el mismo expone que:

“... La falta de aviso -de rescisión- al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

El Licenciado Francisco Córdova Romero, cita del Licenciado Francisco Ross Gamez, la siguiente opinión al respecto del párrafo citado: “en nuestra opinión, la reforma mencionada la consideramos inconstitucional, al violar en forma flagrante la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 Constitucional, al afectar bienes y derechos sin que la parte haya sido oída y vencida en juicio, cuando presupone que la sola omisión del aviso escrito de despido al trabajador o la junta, bastará para considerarlo injustificado”.⁹

Compartimos al respecto la idea expuesta en el párrafo anterior, por que consideramos que el precepto transcrito resulta inconstitucional, ya que importa una

⁹ CÓRDOVA Romero, Francisco. *Ob. cit.* P. 146.

privación en perjuicio del demandado (patrón), por una omisión que no afecta, en el fondo, los derechos de los trabajadores que se pretenden proteger, más aún por que antes de que el afectado intervenga en el juicio correspondiente ya ha sido condenado, y la oportunidad de defensa que se le debería de otorgar, se ha pasado de largo.

Del contenido del segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución mexicana, se desprende que los individuos deberán de ser protegidos siempre que, de una manera arbitraria, se les prive de sus propiedades, posesiones o derechos, cualquiera que éstos sean, sin que exista juicio previo: "...nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..."; y si bien es cierto que algunos actos privativos están exentos de la garantía de audiencia previa, sí deben estar sujetos a recursos y medios de impugnación que permitan al afectado expresar los argumentos jurídicos y aportar los medios de prueba que estimen pertinentes para combatir el acto privativo.

Siguiendo con nuestra ideología, al igual que el resto de los derechos fundamentales que contiene la Constitución, la de audiencia debe de ser observada forzosamente, en virtud de que todo precepto ordinario que no consagre el principio de referencia a favor de los particulares deberá de ser declarada inconstitucional. Amén de que todos los actos de autoridad están sujetos al cumplimiento de las garantías constitucionales.

Es por está razón que no podemos concebir que una garantía, como lo es el de audiencia, se deje de observar en una norma tan importante de la Ley Federal del Trabajo, más aún por que de ella se determina el propósito fundamental del proceso ordinario en materia laboral: el determinar la justificación ó injustificación de un despido; por que como lo hemos enunciado con anterioridad, un despido es justo o no por su propia naturaleza, derivada de los propios hechos que le hayan dado origen. Debemos hacer hincapié que no siempre los hechos son precisamente como los narran las partes, siendo en consecuencia, que la única manera de llegar a la verdad, es precisamente escuchando a los involucrados, cosa que solamente se puede hacer a través de un juicio seguido ante autoridad competente.

Decimos que es en un juicio, por que es donde intervienen las partes en litigio, se les da la oportunidad de hacer sus defensas, y se les otorga un mínimo de garantías que les aseguran la posibilidad de que rindan las pruebas que estimen convenientes y crean pertinentes, para hacer de está manera posible la resolución del conflicto.

En consecuencia, y por si misma, la hipótesis en estudio es un ejemplo claro de la decadencia y falta absoluta de justicia, equidad y derecho alguno. Esta misma circunstancia se refleja en las siguientes jurisprudencias dictadas por los

órganos supremos de justicia, los cuales, en una clara interpretación literal del párrafo en estudio determinan que:

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. I.1o.T. J/3

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo I, Mayo de 1995. Pág. 293. Tesis de Jurisprudencia.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. LA FALTA DE AVISO BASTA PARA CONSIDERAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y HACE INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS. El artículo 47, párrafo final de la Ley Federal del Trabajo, establece que la falta de aviso al trabajador, en el cual se contengan la fecha y causas que originaron la rescisión, por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado; consecuentemente si en el juicio laboral no se acredita que el trabajador haya recibido la comunicación por escrito de las causas por las cuales se le despidió, *la Junta actúa correctamente al no estudiar las pruebas aportadas al juicio que tiendan a demostrar las causas que dieron motivo a la terminación de la relación laboral*; por tanto no existe violación a las garantías individuales.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. T.C.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo V Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. Pág. 434. Tesis Aislada.

AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el patrón al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, *dicho despido está afectado de nulidad*, por lo que *carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda*.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. VI. 2o. 376 L

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo XIV, Septiembre de 1994. Pág. 273. Tesis Aislada.

Conllevándonos el citado precepto legal a un estado de inseguridad jurídica, incluso a pensar en el imperio de la ley secundaria sobre la primaria, derivada sólo de la naturaleza misma de la Ley laboral.

No podemos creer, en consecuencia y de acuerdo a esta última idea, que una norma reglamentaria esté por encima de una norma superior como lo es nuestra Constitución Política, toda vez que está, por su fuerza soberana, no puede ser contrariada ni por el actuar de las autoridades ni por la vigencia de otras leyes, que como disposiciones secundarias deben ajustarse a sus dictados.¹⁰

Es así, que el resultando de la confrontación que por regla general debe hacerse de la norma secundaria con la Ley Fundamental, nos lleva a la inconstitucionalidad de la primera por contrariar a la segunda.¹¹ Recordemos además que la Constitución es el fundamento de todos los preceptos que de ella dimanen, y que sobre ella no hay más disposiciones de carácter imperativo. Por lo tanto, hay que conducirse como la misma lo disponga.

Así mismo, la teoría nos ha enseñado, que la validez de una norma creada de acuerdo con otra descansa en ésta última, cuya validez se funda también en otra la cual a la postre conduce a la fundamental hipotética, que en nuestro país es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta es, por tanto, el supremo fundamento, y de ella depende la unidad de todas las conexiones de creación jurídica, sin que se pueda orquestar disposición, ley, código, norma o regla alguna que la contravenga, tal como lo dispone el artículo 133 de la propia Constitución, el cual a la letra señala que:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados

Ahora bien, por que resulta de nuestro estudio, podemos determinar que la admisión, no sólo de la presunción *juris tantum*, sino también de la prueba en contrario, traería como consecuencia un reestablecimiento del principio de garantía violado por la disposición en cita, así como la justicia y equidad que toda norma jurídica debe contener, en virtud de que el patrón podrá aportar las probanzas tendientes a desacreditar la presunción existente en su contra. Máxime, que si el derecho positivo prescinde de los principios que deben informarlo, no es posible establecer un orden jurídico en la sociedad, y entonces se implanta en su lugar la violencia y la arbitrariedad.

¹⁰ LASTRA Lastra, José Manuel. Fundamentos de Derecho. P. 172.

¹¹ CARRANCO Zúñiga, Joel y otro. Amparo Directo Contra Leyes. P. 136.

Así también con el presente trabajo, deseamos encaminar la idea de que la carga de la prueba se dirija primordialmente a aportar las pruebas, por parte del patrón, que acrediten las afirmaciones respecto a los hechos en que se sostenga la justificación del despido, y por consiguiente, desvirtúen la presunción del despido injustificado, más la prueba en contrario, no tiende a demostrar, en estas circunstancias, hechos relacionados con el aviso de rescisión, ni siquiera la existencia ó no de éste, por que a pesar de todo estamos de acuerdo que el derecho para otorgar el aviso al trabajador a precluido sí no se ha otorgado dentro del término señalado por la propia Ley Federal del Trabajo.

Por último, debemos declarar que hoy día el patrón que alega un despido justificado tiene dos cargas probatorias: la de probar que se presentó el aviso por escrito al trabajador ó a la junta de la causa o causas de la rescisión dentro de los términos fijados por los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, y la de probar los hechos en que se funde la justificación de la rescisión; por otra parte, el trabajador, sólo se limita a probar que el despido que se presume justo es injustificado en dado caso y de ser necesario para él. Por el contrario, en el tema que nos ocupa la carga de la prueba, que constituye la prueba en contrario, se reduce, por parte del patrón, a sólo demostrar que sucedieron los hechos que motivaron la rescisión, y por consiguiente, al trabajador le correspondería demostrar que sucedieron los hechos narrados en la forma que él mismo dicta, es decir, la injustificación del despido.

Consideramos así mismo, que la prueba en contrario y la presunción *juris tantum* propuesta a lo largo de nuestro estudio, no constituyen agravios a los principios que rigen a la actual Ley Federal del Trabajo, principalmente los de tutela y protección a la clase trabajadora, muy por el contrario, estimamos que con la admisión de estas instituciones, la norma laboral tendrá un giro importante, al reestablecerse no sólo el principio de garantía y de justicia para una de las partes, sino que esté se extendería para alcanzar el fin último de la Ley, el cual resulta ser el equilibrio de los factores de producción, la cual no constituye realmente un principio sino más bien un fin y un objetivo.

4.1.4. LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Debemos de referirnos antes que nada, a que el presente trabajo no se opone con el espíritu de la norma protectora contenida en la Ley Federal del Trabajo, así como el que la misma conceda, al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no se alcanzarían si el derecho contemplara la relación imparcialmente; tampoco se resiste a la idea de que la justicia social tiene como propósito equilibrar y procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores; debiendo de aclarar, para entender el tema que nos ocupa, que la tesitura central en que el derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen,

por consiguiente la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.

Es por ello que nos es necesario encontrar en nuestra legislación laboral, una fórmula que conjugue lo que a nuestro juicio constituye una necesidad en la administración de una justicia más equitativa, sin dejar de tomar en cuenta la situación en que por regla general se desenvuelve el trabajador en el proceso laboral, y establecer normas que atiendan a las necesidades propias de cada una de las partes, conjugando intereses opuestos, sin conculcar la garantía de audiencia y el principio de seguridad jurídica de la parte patronal, los cuales son inherentes a todas las personas, y las que además se encuentran consignadas en la Constitución Política Mexicana.

Lo anterior obedece a que en nuestra materia laboral, no podemos ni debemos seguir perdonando las aberraciones jurídicas, que con el pretexto de la defensa de los trabajadores, se cometen en atención a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tal como el llegar a condenar a los patrones al pago de prestaciones que no sólo no deberían de ser procedentes, sino que son contrarias a la justicia y equidad. No podemos concebir que hoy día se sigan condenando a los patrones al pago de prestaciones que han sido reclamadas por un trabajador que ha incurrido en alguna falta grave para despedirlo, sólo y por el simple hecho de no habersele dado un aviso de rescisión, o en todo caso, tener que seguir sufriendo una relación de trabajo al tener que ofrecerle la reinstalación al trabajador despedido, únicamente para evitar la sanción contenida en el artículo 47 de la Ley que nos compete.

En consecuencia, creemos que la más perfecta técnica jurídica nada vale si en lugar de garantizar la debida protección de la igualdad, como fin y de las demás prerrogativas esenciales de la persona humana, sólo sirve para sojuzgar y explotar a los hombres, en aras de ideales o postulados políticos contrarios a las legítimas aspiraciones de la comunidad, y los más elevados principios proclamados en una Constitución no pasan de ser meros enunciados técnicos, y en este sentido fracasan, si no se estructuran las instituciones jurídicas de manera eficaz para asegurar su observación.

Recordemos además que llega un momento en el que el derecho, dado su carácter estático, ya no corresponde a las exigencias de la realidad. Entonces surge el problema de actualizarlo, ya que el esquema estático del derecho organizado, sólo es válido en tanto que coincida con algunos de los fines perseguidos por la realidad subyacente, la justicia y la equidad que la comunidad requiere.

Debemos de aceptar la necesidad de formular cambios en la Ley Federal del Trabajo, la cual ha sido más *rigida lex* que la propia Constitución Política ya que no ha sufrido modificaciones o reformas trascendentales, por que cualquier negociación y avance que se pudiera lograr, se considera como un retroceso y no

como un cambio necesario¹² por los sectores conservadores del País, y como estado inserto en una economía mundial, México debe de aceptar y procurar estos cambios, de lo contrario sólo nos quedaremos mirando como otros países avanzan, pensando que nos van a esperar.

Es en este sentido, y de tales razonamientos éticos, lógicos y jurídicos, además de los expuestos en los títulos que anteceden, que consideramos no sólo como una propuesta, sino una necesidad latente el cambiar los efectos contenidos en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual reza en nuestros días de la siguiente manera:

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

A lo que con ayuda del Maestro Baltasar Cavazos Flores, quien opina, que se debería de adicionar a este párrafo la palabra “presuntamente”, para que el hecho de no dar el aviso respectivo traiga como consecuencia, que el despido sea considerado presuntamente injustificado salvo prueba en contrario,¹³ se propone la siguiente fórmula, en la que:

“La falta de aviso -de rescisión- al trabajador o a la junta, bastará para considerar al despido como presuntamente injustificado, salvo prueba en contrario”

Por que sí bien es cierto que uno de los males más graves de nuestro tiempo se debe a la injusta distribución de la riqueza, esto no implica, que para resolver el problema que se plantea, se debe de explotar al máximo a un sector social, sobre todo si se reconoce, como debe reconocerse juzgando las cosas imparcialmente, que la situación creada es resultado de la concepción injusta, que sobre la naturaleza y función de la autoridad proclamó el liberalismo individualista y de que se aprovechó poniéndola en practica el capitalismo.

No creemos en el extremo de decir que sería mejor eliminar el último párrafo del artículo en cita, a pesar de las observaciones vertidas con anterioridad, toda vez que la supresión de está daría como resultado la retroactividad de la ley, no obstante, sí creemos que la justificación o injustificación del despido no deberá de desprenderse de la falta del aviso de rescisión, sino de que los hechos que lo motivaron, fundandose en las causales señaladas en el artículo 47 de la misma Ley en consulta.

Estamos seguros de que la reforma propuesta en nuestro estudio, a la larga restituirá la justicia que se busca en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la misma es un fin y no un camino a seguir. Y el establecer cargas y presunciones

¹² RUIZ Mena, Rafael. Entrevista con el Licenciado Tomas Natividad Sánchez: “Reformemos el Derecho Laboral”. El Mundo del Abogado. Noviembre 2005. P. 13.

¹³ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Ob. cit.* P. 122.

procesales en detrimento del patrón no va a darle a los trabajadores un mejor nivel de vida, ya que está sólo se conseguirá como resultado de una economía sana, que por ende, va a incrementar sus ingresos a través de mayores prestaciones laborales, mismas que se consagraran en la parte sustantiva de la Ley del trabajo en su caso.

Más aun que la justicia social no es un ideal exclusivo de la clase obrera, sino que es el principio de armonía y equilibrio racional que debe imperar en la sociedad perfecta, en el Estado y en el orden internacional.

CONCLUSIONES

1.- El determinar la injustificación de un despido, por el sólo hecho de haber omitido un aviso de carácter administrativo, resulta inequitativo, injusto y contrario a la hermenéutica jurídica con la que se debe de interpretar la ley, amén de que está sólo puede ser determinada a través del estudio de las causas que dieron origen a la rescisión de la relación de trabajo, la cual se logra únicamente al exponer los hechos que dieron origen al despido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien a su vez tiene la obligación de dictar un laudo de conformidad a lo expuesto y las pruebas aportadas por las partes en el caso concreto, en el que se determine lo justo ó injusto del despido; más aun, que no se debería de tener como injustificado un despido sólo en base de una presunción, toda vez que está sólo resulta ser una mera suposición y conjetura de las circunstancias ocurridas en la realidad, máxime que el fin de todo procedimiento legal es el buscar la verdad más apegada a la historia, cosa que no ocurre en la forma en la que se encuentra redactado el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Es por tal motivo que propongo para obtener los fines expuestos se modifique la redacción del último párrafo del artículo en cita, el cual reza de la siguiente manera:

“La falta de aviso -de rescisión- al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”, por la siguiente fórmula:

“La falta de aviso -de rescisión- al trabajador o a la junta, bastará para considerar al despido como presuntamente injustificado, salvo prueba en contrario”

2. Para evitar que se deje en estado de indefensión al trabajador con la admisión de la prueba en contrario, la cual busca desvirtuar la presunción de la injustificación del despido por la falta de aviso de rescisión, y la que se le dará a conocer al momento de que el patrón de contestación a la demanda, siento que resulta conveniente se ordene la suspensión de la audiencia durante el periodo de replica, y se señale nuevo día y hora para la continuación de la audiencia, para así lograr una operatividad real de las figuras jurídicas que ocupan éste estudio. Lo anterior, podríamos manejarlo de manera análoga a una reconvenición, en la que a solicitud del trabajador y la Junta de oficio, suspende la audiencia, con el propósito de que el empleado pueda preparar su defensa y excepciones y no violar así su

garantía de audiencia, y tampoco dejarlo, por consecuencia, en estado de indefensión.

3. En materia laboral, ninguna norma jurídica debería ser aplicada de manera estricta, toda vez que el juzgador debe de observar las circunstancias especiales que rodean a cada caso concreto, y emitir su juicio conforme a buena fe, verdad sabida, justicia y equidad, ya que la simple y llana aplicación de las normas jurídicas da como resultado una justicia insípida y vacía, la cual se aleja del equilibrio de los factores de producción que se busca en la Ley Federal del Trabajo, además por que la igualdad es un fin no un medio en el proceso del trabajo.

4. La evolución de nuestro derecho positivo debe de ir a la par con la evolución de nuestra sociedad, para lo cual debe de crearse y transformarse sus instituciones de acuerdo a los requerimientos, necesidades y circunstancias del momento, de lo contrario se volverá un derecho obsoleto. Esté es el caso de la Ley Federal del Trabajo, la cual a lo largo de los últimos veinticinco años no ha sufrido ni reformas ni revisiones a sus disposiciones legales, a pesar de que las circunstancias y motivaciones que dieron origen a estas normas han cambiado, desprendiéndose por consiguiente la necesidad de revisar la normatividad con el objeto de adaptarla a nuestros días y nuestras necesidades actuales.

BIBLIOGRAFÍA

I. OBRAS CONSULTADAS

- 1.- ARISTÓTELES. Ética Nicomaquea. Ed. Porrúa, S.A., 14ª ed., México 1997, 152 Pp.
- 2.- AZÚA Reyes, Sergio T. Los Principios Generales del Derecho. Ed. Porrúa, S.A., 3ª ed., México 2001, 185 Pp.
- 3.- ÁLVAREZ Ledesma, Mario I. Introducción al Derecho. Ed. McGraw-Hill, México 1996, 426 Pp.
- 4.- BADENES Gasset, Ramón. Conceptos Fundamentales del Derecho. Ed. Marcombo, S.A., 3ª ed., Barcelona, España 1977, 325 Pp.
- 5.- BECERRA Bautista, José. El Proceso Civil en México. Ed. Porrúa, S.A., 12ª ed., México 1986, 809 Pp.
- 6.- BERMÚDEZ Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, S.A. de C.V., 2ª ed., México 1991, 312 Pp.
- 7.- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa, S.A., 23ª ed., México 1991, 780 Pp.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. Ed. Heliasta, S.R.L., 11ª ed., Buenos Aires, Argentina 1977, 762 Pp.
- 9.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Ed. Heliasta, S.R.L., 11ª ed., Buenos Aires, Argentina 1977, 615 Pp.
- 10.- CARRANCO Zúñiga, Joel y otro. Amparo Directo Contra Leyes. Ed. Porrúa, S.A., 2ª ed., México 2002, 315 Pp.
- 11.- CAVAZOS Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas, S.A., 2ª ed., México 1982, 382 Pp.
- 12.- CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, S.A. de C.V., 4ª ed., México 2003, 368 Pp.
- 13.- CÓRDOVA Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo - Práctica Forense Laboral. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 3ª ed., México 2003, 654 Pp.

- 14.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, S.A., 8ª ed. México 1998, 453 Pp.
- 15.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas. Ed. Porrúa, S.A., 2ª ed. México 1998, 727 Pp.
- 16.- DE BUEN, Demofilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. Ed. Porrúa, S.A., 3ª ed., México 1998, 413 Pp.
- 17.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A., 15ª ed., México 2002, 669 Pp.
- 18.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, S.A., 16ª ed., México 2002, 931 Pp.
- 19.- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 6ª ed., México 1988, 635 Pp.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa, S.A., 5ª ed., México 1963, 940 Pp.
- 21.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 18ª ed., México 2001, 776 Pp.
- 22.- DE PINA, Rafael y otro. Instituciones del Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa, S.A., 6ª ed. México 1963, 596 Pp.
- 23.- DE PINA Rafael - Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, S.A., 26ª ed., México, 525 Pp.
- 24.- Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III D-E. Instituto de Investigación Jurídica de la UNAM. Ed. Porrúa, S.A., 1ª ed., México 2002, 934 Pp.
- 25.- GARRIDO Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios - UNAM. Ed. Oxford-University Press, 1ª ed., México 1999, 234 Pp.
- 26.- GÓMEZ Lara, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Ed. Oxford-University Press, 6ª ed., México 2004, 426 Pp.
- 27.- LASTRA Lastra, José Manuel. Fundamentos de Derecho. Ed. McGraw - Hill, 2ª ed., México 1997, 289 Pp.

- 28.- MAÑON Camargo, Adrián Roberto. La Prueba en Contrario en el Derecho Procesal del Trabajo. Tesis para Obtener el Título de Abogado. Escuela Libre de Derecho. México, D.F. 1989, 112 Pp.
- 29.- MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, S.A., 1ª ed., México 1976, 318 Pp.
- 30.- MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, S.A., 1ª ed., México 1983, 850 Pp.
- 31.- ORTIZ- Urquidi, Raúl. Derecho Civil. Parte General. Ed. Porrúa, S.A., México 1977, 627 Pp.
- 32.- OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Ed. Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1989, 797 Pp.
- 33.- OVALLE Favela, José. Garantías Constitucionales del Proceso. Ed. Oxford-University Press, 2ª ed., México 2002, 467 Pp.
- 34.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa, S.A., 19ª ed., México 1990, 901 Pp.
- 35.- PÉREZ Palma, Rafael. Guía de Derecho Procesal Civil. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 8ª ed., México 1995, 536 Pp.
- 36.- PRECIADO Hernández, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. Ed. Jus, S.A., 8ª ed., México 1976, 235 Pp.
- 37.- PORRAS López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. De Acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. José M. Cajica, Jr., S.A., 1ª ed., México 1971, 403 Pp.
- 38.- RAMÍREZ Fonseca, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Grupo Editorial, S.A., 1ª ed., México 1978, 182 Pp.
- 39.- RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Las Pruebas en el Procedimiento Laboral. Ed. Pac, S.A. de C.V., 6ª ed., México 1985, 193 Pp.
- 40.- ROSENBERG, Leo. La Carga de la Prueba. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. Ed. Edigráfica, S.A. de C.V., 1ª ed., México 2003, 366 Pp.
- 41.- SÁNCHEZ Medal, Ramón. De los Contratos Civiles. Ed. Porrúa, S.A., 18ª ed., México 2002, 629 Pp.
- 42.- SÁNCHEZ-MEDAL Urquiza, José Ramón. La Resolución de los Contratos por Incumplimiento. Ed. Porrúa, S.A., 2ª ed. México 1980, 143 Pp.

43.- SANTOS Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. Ed. McGraw-Hill, México 1999, 480 Pp.

44.- TRUEBA Urbina, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 1ª ed., México 1965, 813 Pp.

45.- TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 6ª ed., México 1982, 596 Pp.

II. HEMEROGRAFIA

1.- RUIZ Mena, Rafael. Entrevista con el Licenciado Tomas Natividad Sánchez: "Reformemos el Derecho Laboral". El Mundo del Abogado. Año 8, Número 79, Noviembre 2005.

2.- RUIZ Mena, Rafael. Entrevista con el Licenciado Jorge Enrique Roel Paniagua: "Nuestro Régimen Laboral Espanta a los Inversionistas". El Mundo del Abogado. Año 8, Número 82, Febrero 2006.

III. LEGISLACIÓN CONSULTADA

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal del Trabajo.

3.- Código Civil para el Distrito Federal y para todo el Territorio en Materia Federal.

4.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.