

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL

EL PROCEDIMIENTO PARA PROCESAL EN EL  
CASO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN  
LABORAL

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

JESÚS CORTÉS PÉREZ

ASESOR  
LIC. JORGE SOTELO MEDINA

CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Porque gracias a él se pueden realizar los sueños que se pretenden alcanzar.

A MIS PADRES

Por ser ejemplo de responsabilidad, fortaleza, y tenacidad. Gracias por haberme dado tanto, teniendo tan poco.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO

Por todos los conocimientos adquiridos durante mi estancia como estudiante.

AL LIC. JORGE SOTELO MEDINA

Por la asesoría y el apoyo brindado para la elaboración de este trabajo.

A MIS HERMANOS

ARACELI, FRANCISCO, ANA, CONCEPCIÓN Y RENE

Quienes sin duda me han apoyado a lo largo de mi vida académica.

A DEENA

Por ser parte fundamental en mi vida, con quien he compartido triunfos y fracasos, y un proyecto de vida en común.

A EMERSON

Quien se encuentra en el primer tramo de la escalera que lo llevará al éxito.

A MIS SOBRINOS

DANIEL, JAVIER, JOSUÉ, OTTO, MIGUEL, DIEGO, OSMAR, FRANCISCO Y ANA SILOE.

En quienes creo y confío que el día de mañana serán unos exitosos universitarios.

A LOS LICs. WALDO FERNÁNDEZ GONZALEZ, GUILLERMO MARTÍN FROMOW RANGEL, SALVADOR RIVERA Y ENRIQUE HUERTA CASTILLO, Gracias por haberme dado la oportunidad y confianza para formar parte de su equipo de trabajo, dentro del cual me he desarrollado profesionalmente.

A MIS AMIGOS

Quienes han estado conmigo en las buenas y en la malas.

## INDICE

### EL PROCEDIMIENTO PARA PROCESAL EN EL CASO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL

PAGS.

#### INTRODUCCIÓN

#### CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES.

1.1 Relación laboral .....	1
1.2 Contrato laboral .....	7
1.3 Patrón .....	14
1.4 Trabajador .....	14
1.5 Condiciones de trabajo .....	16
1.5.1 Jornada laboral .....	16
1.5.2 Salario .....	21
1.6 Rescisión .....	29
1.7 Suspensión de la relación laboral .....	33
1.8 Terminación de la relación laboral .....	36
1.9 Despido injustificado .....	39
1.10 Proceso .....	43
1.11 Procedimiento .....	47
1.12 Paraprocesal .....	50
1.13 Aviso .....	53
1.14 Notificación .....	53
1.15 Juntas de Conciliación y Arbitraje .....	55

**CAPITULO II  
ANTECEDENTES HISTORICOS DE DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO**

2.1 Época precortesiana .....58  
2.2 Época Colonial .....60  
2.3 Época prerrevolucionaria .....62  
2.4 Movimiento constitucionalista .....67  
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1931 .....73

**CAPITULO III  
MARCO JURÍDICO**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 .....74  
3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970 .....83  
3.3 Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo .....84  
3.4 Jurisprudencia .....86

**CAPITULO IV  
EL PROCEDIMIENTO PARA PROCESAL**

4.1 Causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón .....89  
4.2 Aviso de la causa o causas de rescisión de la relación laboral .....91  
4.3 Efectos de la notificación del aviso de la rescisión laboral .....100  
4.4 Carga de la prueba en el procedimiento paraprocesal .....101  
4.5 Acreditación de la existencia de la causa o causas de rescisión laboral ..101  
4.6 Alcances en el proceso laboral del procedimiento paraprocesal .....104  
CONCLUSIONES .....113  
BIBLIOGRAFÍA .....116

## INTRODUCCION

En este trabajo se tratará el tema del procedimiento paraprocesal en torno a la rescisión de la relación laboral.

En virtud de que a través del procedimiento paraprocesal, el patrón debe entregarle al trabajador el aviso de la causa o causas de la rescisión de la relación laboral, cuando a éste por algún motivo no se le puede entregar directamente. El mayor número de demandas que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despido, toda vez que conforme lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, la falta de aviso por escrito al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido es injustificado.

Se puede decir que la rescisión es justificada cuando el patrón invoca o varias de las causales que describe la Ley Federal del Trabajo, y el trabajador es informado de esta medida a través del aviso correspondiente; es injustificado el despido cuando no se funda en una o unas de las causas que enumera Ley, o cuando el trabajador no es informado de la causa o causas de rescisión que se hagan valer en su contra.

Las causas que cita la Ley Federal del Trabajo son las normas que tutelan la protección del trabajador frente al despido injustificado; es decir, estas causales son protectoras del trabajador contra los despidos ilegales.

Este trabajo se compone de cuatro capítulos relacionados con el procedimiento paraprocesal establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo primero se vierten diversos conceptos generales del derecho del trabajo y que guardan relación con el procedimiento paraprocesal.

En el capítulo segundo se narran los antecedentes históricos del derecho del trabajo en México.

En el capítulo tercero se expresa el marco jurídico que a la fecha regula las relaciones laborales en nuestro país.

El capítulo cuarto se refiere al procedimiento paraprocesal como tal, es decir, el procedimiento a seguir para hacer del conocimiento del trabajador la causa o causas de la rescisión de la relación laboral.

## **CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES**

En el presente capítulo mencionaremos algunos conceptos generales de derecho del trabajo, y que se relacionan básicamente con el procedimiento paraprocesal, que es la vía que se coloca al lado del proceso.

### **1.1 Relación laboral.**

Es la denominación que se le da que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante e pago de un salario, con independencia de acto que haya motivado la vinculación laboral.<sup>1</sup>

En la enciclopedia Jurídica Omeba, encontramos la definición de relación de trabajo como la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de “trabajo mercancía”.<sup>2</sup>

El Doctor Mario de la Cueva dice “que la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio.”<sup>3</sup>

Por su parte, el Doctor Baltasar Cavazos Flores afirma que “ la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio”<sup>4</sup>

El Doctor José Dávalos dice que “es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse esta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo”<sup>5</sup>

El mismo autor dice que dentro de la relación de trabajo existen dos elementos:

---

<sup>1</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel Diccionario de Derecho del Trabajo 1ª edición Editorial Porrúa México 2001 p 230

<sup>2</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo XXIV Editorial Bibliográfica Argentina S. R. L. Argentina 1967

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I 4ª edición Editorial Porrúa México 1954 p.457

<sup>4</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar 40 Lecciones de Derecho Laboral 8ª edición Editorial Trillas México 1994 p 102.

<sup>5</sup> DÁVALOS, José Derecho Individual del Trabajo 11ª edición Editorial Porrúa México 2001 p 101.



tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo”<sup>6</sup>

El tratadista Néstor De Buen, manifiesta “que debe entenderse por subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no opera de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo contratado”.<sup>7</sup>

El maestro Raúl Chávez Castillo dice que “subordinación es el poder jurídico que tiene el patrón sobre la persona del trabajador durante la prestación del servicio, imponiéndole su voluntad, de manera efectiva o simplemente en potencia y que lo obliga a la obediencia”<sup>8</sup>

Por su parte el autor Guillermo Cabanellas manifiesta que por subordinación debe entenderse “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.<sup>9</sup>

De lo anterior, se puede concluir que la subordinación tiene tres elementos que constituyen su definición:

- Poder de mando
- Deber de obediencia
- Vigencia durante el tiempo de la relación laboral y exclusivamente para el trabajo contratado.

Luego entonces, el servicio subordinado se da cuando el trabajador realiza el trabajo contratado y durante la jornada laboral, pues es en ese lapso en que el patrón tiene el poder de mando y el trabajador el deber de obediencia.

#### Duración de la relación laboral

El artículo 5º Constitucional en su párrafo séptimo establece que “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar op. cit. p78

<sup>7</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo Tomo I 9ª edición, Editorial Porrúa México, p 573.

<sup>8</sup> CHÁVEZ CASTILLO, Raúl Diccionario Práctico de Derecho 1ª edición, Editorial Porrúa México 2005 p 248

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual Tomo VII, 21ª edición, editorial Heliasta Buenos Aires, Argentina 1989, p 535

podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.”

Como se mencionó en líneas anteriores, la relación de trabajo se establece o existe con o sin el contrato individual de trabajo y consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario. Por lo que de existir tales elementos, la Ley Federal del Trabajo refuta existente la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

En este orden de ideas, cabe mencionar que la legislación laboral clasifica de la siguiente manera las relaciones de trabajo:

- Por obra determinada
- Por tiempo determinado
- Por tiempo indeterminado

Por obra determinada

El contrato de obra determinada se encuentra regulado en el artículo 36 de la Ley que establece lo siguiente:

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que una vez realizado produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando el patrón deja de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Por lo tanto, el contrato de trabajo por obra determinada sólo es procedente cuando lo exija la naturaleza de la obra, por lo que se deberá precisar con toda exactitud en que consisten las obras a realizar y el término, aunque sea probable su duración.

En razón de que en el contrato de obra determinada la materia se debe especificar, el doctor José Dávalos dice que “de esto depende que efectivamente se trate de un contrato de obra determinada y no de otro tipo de contrato, como por ejemplo el llamado contrato de temporada, que es aquel en el cual se desarrollan trabajos de manera uniforme en periodos de tiempo fijos, es decir cíclicamente.”<sup>10</sup>

El trabajador y el patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato; si vencido dicho término, aún

---

<sup>10</sup> DÁVALOS José, op. cit. p. 114

no se ha concluido el trabajo objeto del contrato, éste subsistirá mientras no se concluya. Así lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo: Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Por su parte, el doctor Miguel Borrell Navarro dice que “con relación al contrato individual de trabajo por obra determinada, al término de la obra concluye o termina la vigencia del contrato y si el patrón desea continuar utilizando los servicios de algún trabajador, no es procedente la prórroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato con él o los trabajadores que desea que continúen prestando servicios en la empresa.”<sup>11</sup>

Por tiempo determinado

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. “Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

En todos estos casos siempre deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación.

Conforme al artículo 39 de la Ley se debe tener presente que si llegado el término señalado continúa o subsiste la materia del contrato, quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia sin necesidad de celebrar nuevo contrato.

El contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento de término pactado, siempre y cuando se haya agotado la causa que le dio origen a la contratación que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación del mismo al llegar la fecha señalada y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo, por todo el tiempo que perdure tal circunstancia. De lo contrario no puede que por el solo hecho de llegar la fecha indicada en el contrato termina este, sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no existe la materia del trabajo contratado a término.

---

<sup>11</sup> BORRELL Navarro Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª edición, editorial Sista, México 2001 p 205

Es precisamente la subsistencia de la materia de trabajo la que determina la prórroga del contrato o relación de trabajo; por lo que en el supuesto de que el patrón despida al trabajador subsistiendo la materia del trabajo, el trabajador está en aptitud de formular la demanda correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje demandando la prórroga de la relación laboral y por consecuencia la reinstalación, así como el pago de salarios vencidos, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica un despido injustificado.

El doctor José Dávalos dice que “a diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo.”<sup>12</sup>

Por tiempo indeterminado

La relación laboral por tiempo indeterminado, constituye la regla general en referencia con los demás contratos de trabajo que se consignan en la Ley Federal del Trabajo. Tan es así que el artículo 35 de la Ley establece lo siguiente:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

El doctor Miguel Borrell Navarro dice que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido “Es aquel que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esa naturaleza de la prestación del servicio el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la Ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales.”<sup>13</sup>

Por su parte, el doctor José Dávalos manifiesta que “ si la estabilidad en el empleo tuviera en nuestra legislación un carácter absoluto, el contrato sería por tiempo indeterminado. Pero si dicha estabilidad es relativa, esto es, con limitaciones, el contrato se hace eco de esas circunstancias.”<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> DÁVALOS José, op. cit. p. 115

<sup>13</sup> BORRELL Navarro Miguel, op. cit. p. 209

<sup>14</sup> DÁVALOS José, op. cit. p. 113

Amen de lo anterior, el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo sin que pueda ser obligado por el patrón o autoridad a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año de servicios, para evitar caer en el supuesto que se contempla en el artículo 32 de la Ley, puesto que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Por otra parte, el artículo 40 de la Ley dispone que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de una año.

Dentro de la unilateralidad del trabajador para dar por terminada la relación laboral, encontramos los casos de renuncia, o simplemente si deja de asistir o realizar sus labores, en el entendido de que en estos últimos casos el patrón puede rescindir la relación laboral.

## **1.2 Contrato laboral**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 establece el concepto de contrato en materia laboral; por lo que contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Existiendo la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona sea física o moral y la de pagar un salario, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las leyes laborales.

El doctor José Dávalos al respecto del contrato de trabajo dice: “La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.

### **A. Elementos esenciales**

#### **a) Consentimiento**

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa (artículo 11) otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente, y el segundo cuando no se

ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

Aun cuando de conformidad con el artículo 20 el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado. O mejor dicho, no puede decirse que haya relación o contrato de trabajo porque se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominada salario.

El contrato supone (artículo 21) aun cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es sólo un elemento formal y de una importancia relativa.

#### b) Objeto posible

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 56 y 57)

Estas medidas son adoptadas con el fin de que el patrón no tenga motivos para eludir las obligaciones contraídas con sus trabajadores y las que marca la Ley.

#### B. Presupuestos de validez

Los presupuestos de validez de una relación de trabajo son:

##### a) Capacidad

La Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores esa edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (artículo 123, III constitucional y 5º, I; 22 y 23 de la Ley). La prohibición impuesta para lo no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria.

El párrafo final del artículo 23 de la Ley dice que: Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor.

Con la reforma de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691 dispone que: Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorado en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

El artículo 100 dispone que “El salario se pagará directamente al trabajador”. El pago hecho en contravención a ese mandato no libera de responsabilidad al patrón. Esta norma es de orden público, de aplicación imperativa. Cabe citar en el caso de los menores.

Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados (artículo 29).

A la edad de 16 años los menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere autorización para ello.

Es decir, para la Constitución y la Ley los menores: a) en el país, los mayores de 14 y menores de 16 años, y b) para el trabajo en el extranjero, los mayores de 14 y menores de 18.

b) Ausencia de vicios del consentimiento

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo (artículo 47,I).

#### c) Licitud en el objeto

En el artículo 5º se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual del trabajo: como es el caso del artículo 5º, fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

#### d) La forma

Este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25, y 28 de la Ley. No sólo se refiere este requisito al acto que dio origen a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma, por ejemplo en los supuestos de los artículos 81 y 158, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan.

La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda (artículo 784).

### C. Requisitos de eficacia

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo. Esto se puede observar en los artículos 35, 36, 37, y 40 de la Ley.

a) Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.

La prestación de estos servicios se debe sujetar a ciertas reglas, como las establecidas por el artículo 28 de la Ley. Parte de esas reglas se aplican en caso de que se presten servicios a más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador (artículo 30), dentro de la República.

Con estas disposiciones se trata de someter ese tipo de contratos al orden jurídico nacional.

#### b) Interpretación de los contratos

No obstante el texto del artículo 31 de la Ley en el sentido de que “los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado”, ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres.

Por su parte, el artículo 18 de la Ley establece que en la aplicación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

La Suprema Corte de Justicia ha puesto de relieve el hecho de que los tribunales del trabajo, no son tribunales de conciencia y sí de derecho, y que por tanto sí pueden valorar las pruebas “en conciencia”, sin sujetarse a formulismos, pero las Juntas deben dar los fundamentos en que se apoyen al resolver (artículo 841); el artículo 842 de la Ley señala: “Los laudos deben ser claros precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

#### c) Modificación de las relaciones individuales de trabajo

La sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral, es lo que constituye su modificación. Esta modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral, por ejemplo: la sustitución del patrón.

Pueden modificarse las condiciones de trabajo contenidas en el contrato individual de trabajo; entonces será una modificación objetiva.

Cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una

descripción de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el convenio o contrato”.<sup>15</sup>

Cabe mencionar que de conformidad con el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se presume la existencia del contrato y de la relación trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Este artículo es benéfico para la clase trabajadora, ya que a pesar de que no exista un contrato por escrito, los trabajadores se encuentran protegidos por la Ley en cita, toda vez que de conformidad con el artículo 26 del mismo ordenamiento legal, es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato. Por otra parte conforme al artículo 804 de la legislación laboral, es obligación del patrón conservar los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable.

Es importante acotar que en el concepto de contrato que establece la Ley Federal del Trabajo, el legislador no distinguió la relación laboral del contrato de trabajo; puesto que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario. Sin embargo, es necesario distinguir entre contrato laboral y relación laboral, puesto que ésta última puede existir sin necesidad del contrato como tal.

De acuerdo con el Diccionario de Derecho del Trabajo, contrato individual de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.<sup>16</sup>

Así las cosas, se puede concluir que contrato laboral es el acuerdo de voluntades por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, especificándose las condiciones de trabajo.

Es de resaltar, que aparte del contrato individual de trabajo, existen el contrato colectivo y el contrato ley.

### Contrato colectivo

Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una

---

<sup>15</sup> DÁVALOS, José, op. cit. pp. 104 a 108

<sup>16</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, op. cit. p. 53

empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.<sup>17</sup>

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

## Contrato Ley

Es el contrato colectivo, de carácter obligatorio, cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo con los postulados de la legislación aprobada por la OIT, es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica. Para nuestra LFT, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional (a. 404).<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> ibidem. pp.49,50

<sup>18</sup> Ibidem. p. 57

### 1.3 Patrón

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, la de empleador, patrono, patrón, empresario, etcétera.

El Diccionario Jurídico Mexicano lo define de la siguiente manera: (De patrono y éste, a su vez del latín *patronus*). “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”(a. 10 de la LFT).<sup>19</sup>

El maestro Néstor De Buen define al patrón de la siguiente manera:”Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.<sup>20</sup>

El tratadista extranjero Juan D. Pozzo define que el “empleador o patrón o empresario, es quien dirige la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”.<sup>21</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define la figura laboral de patrón, establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En este orden de ideas, se puede concluir que el patrón es la persona que recibe la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

### 1.4 Trabajador

A la persona que presta un servicio subordinado a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, asalariado, jornalero, operario, etcétera, pero el concepto que ha sido acogido por la doctrina y legislación, es el de trabajador.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador de la siguiente manera: “Trabajador es una persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

De la definición que establece la legislación laboral se desprenden los siguientes elementos para que la prestación de servicios sea regulada por tal ordenamiento:

- El trabajador debe ser una persona física

---

<sup>19</sup> Diccionario Jurídico Mexicano Tomo III, 13ª edición, editorial Porrúa, México 1999, p. 2363

<sup>20</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor op. cit.

<sup>21</sup> Ibidem. p 500

- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra física o moral
- La prestación del servicio debe ser de forma personal y subordinada

Dentro del concepto de trabajador, existen trabajadores de planta, temporales, eventuales y de temporada, atendiendo meramente al trabajo a desarrollar, sin que dicha distinción implique violación alguna al artículo 3 segundo párrafo de la legislación laboral, en razón de que tal distinción se realiza únicamente para efectos de la actividad a desempeñar, no así en razón de la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, salvo disposición en contrario.

El trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado.

El trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la pizca de algodón, de la zafra y tiene todos los derechos de un trabajador de planta.

Por su parte, el trabajador eventual es el que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa.

No obstante que el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, la Ley Federal del Trabajo ha previsto una categoría “especial” de trabajador, el llamado de confianza.

La Ley no da un concepto definido de lo que se deba entender por trabajador de confianza, pero señala algunos elementos para llegar a determinar cuando se está en presencia de una función de confianza.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo establece: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento.

Por su parte, el artículo 11 del mismo ordenamiento establece que: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

De tales artículos se desprenden las características de los trabajadores de confianza:

- La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se le de al puesto de manera arbitraria por parte del patrón
- Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento
- Cuando las funciones que realicen se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

### **1.5 Condiciones de trabajo**

El maestro Mario de la Cueva dice que las condiciones de trabajo son “ las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”<sup>22</sup>

Por su parte el maestro José Dávalos dice que las condiciones de trabajo son “las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”.<sup>23</sup>

#### **1.5.1 Jornada laboral**

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define lo que es la jornada de trabajo, por lo que establece que: “Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

La Ley de 1931 consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas. Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Cabe mencionar que por lo regular, los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por ello, la clase trabajadora siempre ha buscado la reducción de la jornada laboral. La necesidad de limitar la jornada laboral atiende a varios aspectos, tales como médicos, psicológicos, económicos y sociales.

---

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª edición, editorial Porrúa, México 1963, p. 93

<sup>23</sup> DÁVALOS, José, op. cit. p. 177

En la actualidad, la Constitución Política de nuestro país y la Ley Federal del Trabajo, señalan una jornada de trabajo máxima de ocho horas de manera general, pero esta puede incrementarse por la prestación de jornadas extraordinarias o bien disminuir en el caso de jornadas nocturnas y mixtas, tal y como lo expondremos más adelante.

El doctor José Dávalos, tomando en consideración los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo que se refieren a este tema, clasifica la jornada laboral de la siguiente manera:

I. Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y 20 horas, con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61)

II. Jornada nocturna. Comprende las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61)

III. Jornada mixta. Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61).

IV. Jornada reducida. La aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tiene como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (artículos 177 y 221).

V. Jornada especial. La acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario con el fin de obtener el descanso del sábado o de cualquiera otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de la jornada que va más allá del máximo legal (artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso con un salario doble por el servicio prestado.

VI. Jornada indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (artículo 333).

VII. Jornada continua. No está definida por la Ley. Sólo se menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada ( artículo 63).

VIII. Jornada discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo ( artículo 64)

IX. Jornada de emergencia. La realiza el trabajador en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá

realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).

X. Jornada extraordinaria. Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede excederse nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, 9 horas a la semana como máximo (artículo 66).”<sup>24</sup>

Como lo anotamos anteriormente, no obstante que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas, también existe la jornada extraordinaria, cuya jornada la define el doctor Mario de la Cueva como la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

En este orden de ideas, es importante mencionar que existen diversas causas por las cuales se puede interrumpir la jornada laboral, pueden ser legales, voluntarias o convencionales.

Dentro de las legales podemos encontrar la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora cuando menos en la jornada de los menores, etcétera.

Las voluntarias son precisamente las que concede el patrón de mutuo propio.

Las convencionales, que son las pactadas entre el trabajador y el patrón, o el sindicato y la empresa.

Igualmente, es de resaltar que la interrupción es una cosa diferente a la suspensión, puesto que en la primera se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral, mientras que en la segunda esos derechos y obligaciones quedan suspendidos.

El tratadista Guillermo Cabanellas define al horario de trabajo como “el orden o cuadro indicador de las horas a que han de efectuarse determinados actos, o que fija la duración máxima de los mismos, señalando la hora de iniciación y la de terminación, con la interrupción o descanso que proceda.”<sup>25</sup>

Dentro del concepto jurídico de jornada laboral, podemos encontrar como reglamentario de esta, el horario laboral, que constituye una facultad del patrón tanto para distribuir en la forma que más le convenga para su negocio o actividad productiva dicha jornada, y poder fijar al trabajador las horas en que

---

<sup>24</sup> Ibidem. p183

<sup>25</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, Tomo IV, editorial Heliasta, 21ª edición, Buenos Aires, Argentina, 1989, p 304

éste debe estar a su disposición, de conformidad con las condiciones que hayan pactado en el contrato laboral.

El horario laboral es la distribución diaria y semanal de las horas normales de labor en cada establecimiento o empresa, según las categorías de los trabajadores. No sólo sirve para organizar y ejecutar las tareas laborales, sino que también permite al trabajador ordenar su tiempo libre y por consecuencia atender sus ocupaciones familiares, recreativas, etcétera.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, encontramos la definición del horario laboral de la siguiente manera: “Distribución de la jornada de trabajo, impuesta por el patrón de acuerdo a los requerimientos de la empresa o establecimiento donde presten sus servicios los trabajadores, conforme a las necesidades de la industria o comercio de que se trate y según el trabajo especial que se realice. Tiempo reglamentario durante el cual el trabajador debe atender las obligaciones consignadas en los contratos individual o colectivo de trabajo. Se da también el nombre de horario de labores a la fijación de las horas de entrada y salida del trabajo que se desempeña”<sup>26</sup>.

El horario es de suma importancia puesto que sirve para medir la asistencia y puntualidad de los trabajadores, que son factores esenciales para su rendimiento y disciplina laboral. Sin embargo, difiere en cada fuente de trabajo por la propia naturaleza de las actividades laborales como tal o por imposición legal, por ejemplo, en el caso de los menores de dieciséis años que tienen como jornada máxima la de seis horas distribuidas en dos períodos de tres horas cada uno con un reposo intermedio de una hora, o como en el caso de las tripulaciones aeronáuticas, cuya jornada es inferior a la máxima legal.

De conformidad con el artículo 423 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se establece precisamente que en el reglamento interior de trabajo que debe regir en cada empresa o establecimiento, tendrá que indicarse las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y/o reposo que deben disfrutar durante la jornada laboral.

En razón de que existen diversas modalidades de la jornada laboral, también existen diferentes horarios laborales y dadas las características y giro de cada empresa o establecimiento, bien se pueden clasificar en horario industrial, comercial, continuo y discontinuo y especial.

El horario industrial, por regla general comprende dos o tres turnos, ya que en el campo industrial es indispensable utilizar la capacidad de producción que se tenga instalada a sus máximos niveles, para un mejor empleo de la maquinaria y equipo de que se disponga y para que resulte costea la inversión realizada. En este tipo de horarios los turnos son de ocho horas,

---

<sup>26</sup> Diccionario Jurídico Mexicano Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas, editorial Porrúa, 11ª edición, México, 1998, p 1597

comenzando por lo regular a las seis, siete u ocho horas de la mañana de cada día. Sin embargo, existen negocios dentro de este campo donde se labora un solo turno, constituyendo así la excepción en el campo industrial; en otros casos existen turnos de dieciséis horas y tratándose de la gran industria o empresa de servicio, el trabajo no se interrumpe salvo causas de fuerza mayor, así tenemos como ejemplo a la industria petrolera, minera, metalúrgica, siderúrgica, eléctrica, comunicaciones, entre otras.

El horario comercial es el impuesto a la actividad mercantil por las propias autoridades administrativas del trabajo a efecto de evitar jornadas excesivas o inhumanas. Claro que existen negocios que por la índole de sus actividades solo emplean unas cuantas horas de labor, ya sea por la mañana o por la noche y para ellos existen determinadas reglas tanto para su apertura como para el cierre, como es el caso de mercados, baños, restaurantes y centros nocturnos; a otros se les señalan períodos durante los cuales pueden funcionar, por ejemplo, almacenes, tiendas, bodegas, teatros, cines, panaderías, etcétera y a algunos más se les permite laborar en horas extraordinarias, ya sea por temporada o bien por su giro mercantil, tales como farmacias, hoteles, comercios en aeropuertos o terminales de autobuses.

Horario continuo y discontinuo, el continuo es aquel en que no obstante que por disposición legal se debe conceder a los trabajadores durante su jornada un descanso de media hora por lo menos, ya sea para reposo o para ingerir alimentos, pero en razón de las actividades que desarrolla no puede salir de la fuente de trabajo, por lo que no se presentan interrupciones, por lo tanto se está en presencia de un horario continuo. El discontinuo es cuando el trabajador puede abandonar el lugar donde labora, ya sea porque disponga de una hora o más tiempo para ingerir su alimentos, o porque esté dividida la jornada laboral.

Respecto de los horarios especiales, nuestra legislación contempla diversos trabajos especiales, por lo que ha sido necesario fijar, a su vez horarios especiales por la particularidad en que el trabajador tenga que desarrollar el trabajo contratado, tal es el caso de las embarcaciones que ostentan bandera mexicana cuando éstas se hagan a la mar y las personas que prestan servicios a bordo no puedan desembarcar; las tripulaciones aeronáuticas, para las cuales en su horario no solo cuenta el tiempo efectivo de vuelo sino el que se requiere para operaciones adicionales a cualquier hora del día o de la noche cuando las características de la ruta así lo exijan; el trabajo ferrocarrilero cuya característica es que se puede comenzar a cualquier hora del día o de la noche y para el personal trenista no se computa el horario en horas tiempo, sino en jornadas –kilómetros; el trabajo de los deportistas profesionales, sujetos únicamente a presentarse a los entrenamientos y a los eventos o funciones en que deba participar; de la misma manera acontece con los músicos y actores, quienes prestan sus servicios por tiempo determinado,

indefinido, o por temporadas; el trabajo a domicilio y el trabajo doméstico, no sujetos a horario.

### 1.5.2 Salario

La voz salario viene del latín *salarium* y ésta a su vez, de “sal”, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.<sup>27</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define al salario como la *“retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”*

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que el salario se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.<sup>28</sup>

El tratadista Alberto Briceño Ruiz, define al salario como “la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia.”<sup>29</sup>

Por su parte, el doctor Mario de la Cueva define al salario como la *“retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa”*<sup>30</sup>

De las definiciones expuestas, se desprende que tanto la doctrina como la Ley, contemplan al salario como una contraprestación, sin embargo, el doctor José Dávalos manifiesta que “el salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social”. El mismo autor, dice que “al salario no se le debe comprender como un derecho recíproco a la obligación de y trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad”<sup>31</sup>

Se estima que si bien es cierto, que la Ley contempla diversos casos en los cuales el trabajador puede recibir el pago de su salario sin trabajar como tal, no menos cierto es, que tal pago deriva precisamente de las consecuencia

---

<sup>27</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, op. cit. p 146

<sup>28</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit. p 2868

<sup>29</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, editorial Harla, México, 1985, p 356

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, editorial Porrúa, 15ª edición, México, 1998, p 297

<sup>31</sup> DÁVALOS, José, op. cit p 273

jurídicas de la relación de trabajo, es decir, para que el trabajador tenga derecho a recibir ese pago, es necesario que previamente haya desempeñado su actividad laboral, puesto que tales prerrogativas que otorga la ley se derivan de la relación laboral y de la obligación del trabajador para desempeñar la actividad para la cual fue contratada.

En este orden de ideas, es claro que el salario es la contra prestación que debe recibir el trabajador por la realización de su actividad laboral para la cual fue contratado y este no debe ser menor al mínimo general o profesional establecido por la Ley.

Conforme al artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos las características fundamentales del salario y tenemos que debe ser remunerador, nunca menor al fijado por la Ley y proporcional a la calidad y cantidad de trabajo a desempeñar.

La definición que realiza el doctor Mario de la Cueva es de alto contenido social, pues manifiesta que el salario debe asegurar al trabajador y su familia una existencia decorosa. El artículo 3 de la Ley establece que al desempeñar un trabajo el salario debe ser suficiente para que el trabajador y su familia asegure un nivel económico decoroso. Sin embargo, es evidente que en la realidad no acontece tal situación, pues no obstante que la ley contemple que el salario debe asegurar al trabajador una vida decorosa, a los salarios actuales bien se les puede considerar como miserables, toda vez que en muchas en muchas ocasiones no le alcanza al trabajador para cubrir sus necesidades elementales.

Conforme a lo dispuesto por los artículos 25 fracción VI, 82 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser determinado o determinable, tal determinación puede ser precisa al calcularse por unidad de obra, comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera, pero en ambos casos deben precisarse las bases para determinarlo y en su defecto se estará al mínimo del área geográfica de que se trate.

Por regla general, el salario deberá pagarse cada semana a los trabajadores que realicen un trabajo material y quincenalmente a los demás trabajadores, lo anterior, tiene su fundamento legal en los artículos 5 fracción VII y 88 de la Ley Federal del Trabajo. Existe una excepción a esta regla general, en razón de que los artículos 286 y 287 de la Ley determina que tratándose de comisiones, se puede realizar el pago de manera mensual, atendiendo a los pagos que realicen los clientes de la empresa o establecimiento de que se trate, puesto que es del dominio público que por regla general es costumbre mercantil pagar las facturas a principio o a fin de mes calendario. También puede pagarse el salario de manera diaria tratándose de venta de cambaceo o trabajo a destajo.

El salario deberá pagarse siempre en moneda de curso legal, tal y como lo establecen el artículo 123 fracción X de nuestra Constitución Política, así como el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es evidente la prohibición de hacer el pago mediante mercancías, vales, fichas o cualesquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

Amen de lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley, el numeral 102 del mismo ordenamiento establece que tratándose de prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, por ejemplo, en el caso de los trabajadores domésticos llamados de “planta”, puesto que cuando estos reciben habitación y alimentos se estima que equivale al 50% del salario que se pague en efectivo.

Como se mencionó anteriormente, el artículo 83 de la Ley, realiza lo que bien se puede identificar como una clasificación de los tipos de salario, dando alcance a dicha clasificación lo dispuesto en los artículos 84, 101 y 102 de la misma legislación, así tenemos los siguientes:

- Por unidad de tiempo.- El trabajador recibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, es decir, por el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Dicho sea de paso que esta la forma más generalizada de pago.
- Por unidad de obra (también llamado a destajo).- Este salario se determina por el número de producción, dicho de otro modo, en razón de lo que produce o realiza el trabajador. El resultado del monto del salario debe ser el mínimo cuando menos y suficiente para cubrir el séptimo día.
- Por comisión.- Este tipo de salario suele fijarse en el área de ventas y se puede fijar mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidades vendidas.
- A precio alzado.- El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.
- De cualquier otra manera.- Dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo encontramos diversas formas para determinar este salario; tal es el caso de los artículo 196 que regula el salario por viaje en los buques; en el caso de autotransporte, el artículo 257 establece que el salario se puede fijar por día, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos; en el caso de los deportistas profesionales, el artículo 294 establece que el salario se puede fijar por funciones o temporadas; así mismo, en tratándose de actores o músicos se puede fijar el salario por una o varias actuaciones o funciones.
- En efectivo y en especie.- El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. El salario en especie se compone de bienes diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo a desarrollar. Es importante distinguir

entre el salario en efectivo y salario en especie, en efectivo es aquel que consistente en una suma determinada de moneda de curso legal, y el salario en especie consiste en todos los bienes distintos a la moneda y servicios que se entregan al trabajador por su propio trabajo.

Dentro de este apartado, cabría reflexionar si el patrón, dado el avance de la tecnología y la inseguridad que priva en el país, al realizar el pago del salario mediante la tarjeta bancaria llamada de “debito” estaría violentando la Ley laboral; se estima que no, puesto que dicha tarjeta es solamente un instrumento para que el trabajador pueda allegarse de su salario, inclusive representa seguridad tanto para el trabajador y el patrón y en muchas ocasiones comodidad para el trabajador dado el alto número de los llamados “cajeros automáticos” donde puede disponer de su salario, evitando a sí las largas filas que en ocasiones se tienen que realizar en las empresas o establecimientos para poder cobrar el salario el día de paga.

- Salario integral.- Su fundamento lo encontramos en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.
- Salario extraordinario.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que las horas extras no forman parte del salario, lo que se puede apreciar en la siguiente jurisprudencia:

SALARIO, REMUNERACIÓN POR TIEMPO EXTRA NO FORMA PARTE DEL. Conforme a los artículos 82, 84, y 85 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el salario es la retribución de que debe pagar el patrón al trabajador; a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir, a cambio de su labor ordinaria. Por otra parte, las horas extras que autoriza el apartado “A”, fracción XI del artículo 123 constitucional obedecen a circunstancias extraordinarias, fuera de lo normal, y a labor que durante ella se realiza se le asigna una retribución también extraordinaria de un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En consecuencia, la citada remuneración por horas extras no forma parte del salario, en virtud de que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos.

Amparo directo 4571/72. Guillermo Obele Espinosa. 26 de abril de 1973. Informe 1973, Cuarta Sala, pp. 44-45

No obstante lo anterior, cabe mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha resuelto que si el trabajador tiene incorporado a su salario como pago normal y constante el llamado “tiempo extra”, este también debe formar parte del salario, por lo tanto, para que las horas extras formen parte del salario, deben ser fijas y regulares.

### Igualdad de Salario

La fracción VII del artículo 123 constitucional establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 consagra el principio de igualdad de salario, estableciendo: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Sin embargo, la Ley laboral contempla excepciones al principio de la igualdad salarial, tales como las que establece en el artículo 200 que se refiere a los trabajadores de los buques, el artículo 234 que se refiere a las tripulaciones de aeronáuticas y el artículo 297 que se refiere a los deportistas profesionales, entre otras. Estos artículos tienen como común denominador la categoría de donde se realice la prestación del servicio, es decir, se autoriza la variación de los salarios dependiendo de la categoría del buque, de la aeronave, del evento, función o equipo en que milite el deportista.

Esta autorización se debe a factores ajenos al trabajo como tal o inclusive a la categoría del trabajador, como ocurre con los deportistas profesionales, que el salario se le paga en razón de sus aptitudes.

### Salario mínimo

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo señala que “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”

Este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo.

El salario mínimo, se puede dividir en dos apartados, es decir el salario mínimo general y el profesional, encontrando su fundamento constitucional en la fracción VI del artículo 123, dicho numeral establece: “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en la áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.”

Cabe mencionar que el salario mínimo profesional regirá y se pagará a un trabajador que tenga capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Dicho salario deberá regir para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen en una o varias áreas geográficas de aplicación.

El mismo artículo 90 de la Ley, también establece que: “El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

Dicho artículo es de alto contenido social, sin embargo, es muy difícil que se realice y alcance el objetivo que pretende, ya que la situación económica del país no permite que con el salario mínimo general se satisfagan las necesidades elementales de los trabajadores y sus familias.

#### Descuentos al salario

Por mandato constitucional, los descuentos al salario están prohibidos, tal y como lo dispone la fracción VIII del artículo 123 constitucional, mismo que establece: “El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación, o descuento.”

Por su parte, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: “Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento, o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el Artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber

sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

De la misma manera, el artículo 110 de la misma Ley, establece los descuentos permitidos a los salarios en general, en el entendido de que el artículo 97 se refiere a los salarios mínimos, respecto al artículo 110 se hablará en líneas posteriores.

Así tenemos que si bien es cierto que existe una prohibición constitucional para realizar descuentos al salario, no menos cierto es, que los únicos descuentos permitidos son aquellos que responden a satisfacer las necesidades familiares, buscando siempre respetar y afectar en los menos posible los ingresos del trabajador para no afectar la ya de por sí mermada economía.

#### Protección al salario

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo VII del título tercero establece que las normas protectoras y privilegios del salario, así tenemos las siguientes protecciones:

- Derecho a disponer del salario, contemplado en el artículo 98 de la Ley, deja en claro que los trabajadores tienen el derecho de disponer libremente de sus salarios, por lo que en caso de hacerse alguna estipulación tendiente a desvirtuar este mandato, sería nula.
- Irrenunciabilidad al salario, este principio se encuentra plasmado en el artículo 99 de la Ley, por lo que el trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente y mucho menos renunciar a cobrar los salarios devengados, por lo que cualquier convenio en contrario será nulo.
- Cobro del salario, son los artículos 100, 108 y 109 los que se refieren a este principio, pues debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario. Cuando el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago puede recibirlo la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita antes dos testigos. Por lo que si el pago se realiza en contravención de lo dispuesto en dichos artículos, el patrón no queda liberado de su obligación de pago.
- Prohibición de imponer multas a los trabajadores, el artículo 107 de la Ley establece claramente que está prohibido la imposición de multas

a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto. Inclusive, la disminución del salario es causa de rescisión de contrato sin responsabilidad para el trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 fracción IV.

- Prohibición de suspender el pago del salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 106 de la Ley, no se puede suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón. En caso de que se suspenda, también da lugar a la rescisión conforme al artículo 51 fracción V del mismo ordenamiento.
- Descuentos autorizados, Los descuentos autorizados tienen su fundamento en el artículo 110 de la Ley, estableciendo lo siguiente: “Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:
  - I Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;
  - II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
  - III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
  - IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
  - V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
  - VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos;
  - VII. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a

la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

- Prestaciones en especie, conforme al artículo 102 de la Ley, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.
- Almacenes y tiendas de las empresas, durante la época colonial, México independiente y principios del siglo XX, era costumbre efectuar el pago de los trabajadores en las llamadas tiendas de raya, en las cuales los trabajadores recibían mercancías a los precios fijados por el patrón. Por lo que la constitución en su artículo 123 fracción XXVIII, inciso e), establece que es nula la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. Sin embargo, en la actualidad y como fruto eminente del sindicalismo mexicano existe un gran número de empresas que cuentan con tiendas o almacenes en las cuales se expenden artículos de consumo a sus trabajadores, pero siempre imperando la libre disposición del salario y los trabajadores no están obligados a comprar en dichas tiendas, amén de que por lo regular en estas tiendas existen precios por debajo de los existentes en el mercado corriente.

## 1.6 Rescisión

El maestro Rafael de Pina define a la rescisión como el “Procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores”.<sup>32</sup>

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece la facultad de los sujetos de la relación laboral para dar por terminada la misma, estableciendo lo siguiente: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

El maestro Néstor De Buen dice “que en la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto”<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 33ª edición, editorial Porrúa, México 2004, p. 442

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. p 593

El doctor Mario de la Cueva dice que “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”<sup>34</sup>

La doctrina se divide en cuanto hace al uso del término rescisión que es utilizado por la Ley, así tenemos al maestro Trueba Urbina, quien señala que: “El vocablo “rescisión” es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra “rescisión” por la de retiro que es la correcta en derecho del trabajo.”<sup>35</sup>

Así las cosas, se puede concluir diciendo que la rescisión laboral es la terminación de las relaciones laborales decretada de manera unilateral por cualquiera de los sujetos de la relación, por el incumplimiento grave y culposo del otro.

Es importante mencionar, que aún y cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, toda vez que en nuestra legislación laboral no existe disposición alguna aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como lo es el contrato colectivo.

Tomando en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, existen causas de rescisión imputables tanto al trabajador como al patrón y partiendo de lo que dispone nuestra Constitución en su artículo 123 apartado A, fracción XXII, se comparte la opinión del maestro Trueba Urbina, por lo que al hablarse de causas de rescisión imputables al trabajador se debiera hablar de despido y tratándose de causas imputables al patrón de retiro, toda vez que no hay que perder vista la supremacía constitucional y menos aún que la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 apartado A de nuestra Constitución.

De lo dispuesto por en el artículo 46 y tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la rescisión de la relación laboral tiene las siguientes características:

I. Es un acto unilateral; puesto que se refiere a la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral.

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA MARIO, citado por DÁVALOS, José, op. cit. p 138

<sup>35</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ley Federal del Trabajo comentada, editorial Porrúa, 84ª edición, México, 2003, p 46

II. Es un acto potestativo; en razón de que en el supuesto de que exista una causa de rescisión de la relación de trabajo, el sujeto que se vea afectado, puede ejercitar o no el derecho que le corresponda

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador.

- Facultad de rescindir la relación laboral

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Del artículo en cita se desprende el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación laboral tiene la facultad de decidir la rescisión, toda vez que cualquiera de ellos pueden incumplir sus obligaciones.

La legislación laboral consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrón; tal es el caso del artículo 47 de la Ley que se refiere a las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y el artículo 51 que se refiere a las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

En este apartado solo haremos mención a las causas de rescisión imputables al patrón sin responsabilidad para el trabajador, dado que en el capítulo IV se hará mención al artículo 47 de la Ley que contempla las causas imputables al trabajador sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 51 establece:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son

- de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
  - V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
  - VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
  - VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
  - VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y
  - IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

Para que se configure la rescisión de la relación de trabajo, es necesario que se den los siguientes supuestos:

- a) Que exista un causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación el señalamiento de la causa, puesto que la conducta atribuible a una de las partes deberá estar debidamente identificada en la ley;
- b) Que la causa de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo.

Se estima que con frecuencia se confunde la rescisión con la terminación de la relación laboral, sin embargo, se considera que la diferencia estriba en que en la rescisión siempre habrá un responsable de la misma y en la terminación no.

La rescisión es el derecho que le asiste a los sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden ejercer o no y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o trabajador.

En el caso del patrón su efecto es el despido del trabajador, debiendo dar aviso al trabajador de la causa o causas generadoras de esa rescisión, aviso que deberá cubrir ciertas formalidades tal y como se expondrá en líneas posteriores. Si es el trabajador quien ejerce ese derecho, tiene que acudir al ejercicio de la acción de rescisión mediante la promoción del juicio laboral en la que invocará la causa de que se trate.

Así las cosas, es evidente que tanto el trabajador como el patrón puede dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad para ninguno, siempre y cuando exista una causal contemplada por la Ley Federal del Trabajo.

### **1.7 Suspensión de la relación laboral**

“La suspensión de las relaciones laborales individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.<sup>36</sup>

La suspensión de la relación laboral encuentra su fundamento en lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que más adelante se transcribe. Está revestida del requisito de temporalidad; porque precisamente suspende sólo temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para las partes que intervienen en la relación laboral.

Por lo tanto, tenemos que las características que revisten a la suspensión de la relación de trabajo son:

- Se suspende la obligación de prestar el servicio y pagar el salario;
- Implica el carácter meramente temporal, ya que de lo contrario se trataría de una terminación de la relación laboral o bien rescisión;
- Una vez concluida la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba;
- No produce la disolución de la relación de trabajo, sino que la mantiene viva, para recuperar su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que le dio origen,

Es importante distinguir entre la suspensión e interrupción de la relación laboral, pues en la primera no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario; y en la segunda, aun cuando no exista la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagara el salario, por ejemplo cuando el trabajador interrumpe su jornada de trabajo para tomar alimentos, séptimo día que el trabajador tiene derecho a descansar, los días de descanso obligatorio, vacaciones, descanso pre y posnatal, entre otros.

- Causas de suspensión de la relación laboral

El artículo 42 de la Ley previene las causas de la suspensión de la relación laboral, que establece lo siguiente:

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA Mario, op. cit. pag. 234

“Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- VII. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- VIII. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- IX. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- X. El arresto del trabajador;
- XI. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- XII. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales. Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- XIII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

#### La enfermedad contagiosa del trabajador

Esta suspensión de relación de trabajo se configura como una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboran en la empresa, pues corren el peligro de contagio. Por lo que el trabajador tiene la obligación de dar a conocer al patrón la enfermedad contagiosa que padezca, tan pronto tenga conocimiento de la misma.

#### La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

La causa de esta suspensión es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador para prestar sus servicios. Si el trabajador que ha sufrido el padecimiento de esa enfermedad general, no profesional, está protegido por el régimen de seguridad social, ésta solo le brinda una protección parcial, pues le otorgará un subsidio a partir del cuarto día que se inició la enfermedad. En el entendido de que el trabajador deberá dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar, al retornar a su trabajo, su incapacidad por medio de un certificado médico; si no cumple con esta obligación, se puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado cuatro faltas en un plazo de 30 días.

## La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria

Como en los otros supuestos, el patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, excepto si éste obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón.

Es evidente que la prisión preventiva del trabajador deberá seguida de una sentencia absolutoria para que el trabajador se pueda reincorporar a sus labores, pues de lo contrario, el trabajador estaría impedido para prestar sus servicios al patrón y en este supuesto, el patrón está en aptitud de rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él.

## El arresto del trabajador

Esta suspensión está basada en una sanción administrativa o judicial por faltas menores y que impiden al trabajador prestar sus servicios.

## Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales

El desempeño de los cargos y servicios consignados en el artículo 5º y 31 la Constitución, impiden al trabajador realizar sus actividades laborales, puesto que se trata de desempeñar el servicio de las armas, los de jurados, cargos concejiles y de elección popular; conforme la artículo 5º; y alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior, conforme al artículo 31 fracción III.

## La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos

La representación a que se refiere esta causa de suspensión es cuando se nombra al trabajador como representante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas y otras semejantes.

La falta de documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador

Se configura esta suspensión cuando al trabajador le faltan los documentos necesarios para prestar su servicio, tales como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etcétera y se suspende la relación con el objeto de que el trabajador obtenga el o los documentos de que se trate.

Cuando se produzca alguno de los acontecimientos que se han mencionado, la Ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral, conservándose ésta. La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente. Defiende el principio de estabilidad en el empleo, que se traduce en el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista la materia del trabajo y a percibir los beneficios que del mismo se originen.

A parte de las causas legales de la suspensión, también se pueden nombrar las convencionales, las más conocidas son las que se establecen en los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos, tales como días económicos, licencias, licencias sindicales, sanciones sindicales.

El trabajador deberá regresar el trabajo el día de la fecha en que termine la causa de la suspensión en los casos de enfermedad, incapacidad, arresto, o falta de documentos. En los casos de desempeño de funciones electorales, censales, o servicios de las armas o en la Guardia Nacional y el cargo de elección popular, el trabajador deberá regresar dentro de los quince días siguientes al que deje de prestar sus servicios.

### **1.8 Terminación de la relación laboral**

El doctor Mario de la Cueva al referirse a la disolución de la relación de trabajo manifiesta que la “La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que “esas denominaciones no son del todo apropiadas”, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada”

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación”.<sup>37</sup>

El tratadista J. Jesús Castorena dice que “la disolución del contrato de trabajo es la declaración de que ha dejado de tener existencia. Si el contrato es

---

<sup>37</sup> DE LA CUEVA Mario, op. cit. pp. 241-242

la concurrencia de las voluntades y por lo tanto obra del hombre, el hombre mismo puede hacerlo desaparecer”

La disolución siempre es resultado de una declaración o de las partes o de la Ley o de la autoridad jurisdiccional”.

La declaración de disolución de las partes-revocación del contrato-, de la Ley-nulidad del contrato-, de la autoridad- rescisión o resolución de contrato, en la especie de los actos jurídicos de que venimos hablando surte efectos siempre para el futuro”

Por eso proponemos que las denominaciones de todas esas formas de disolución del contrato de trabajo, se amparen bajo una denominación genérica, “terminación del contrato de trabajo”, atendiendo al efecto real de poner término a una situación jurídica sin destruir ni hacer desaparecer las consecuencias que esa situación haya producido”<sup>38</sup>

En este orden de ideas, no se debe confundir la terminación con la rescisión de la relación laboral, que es otra forma de extinguir la relación entre patrón y trabajador.

La terminación se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes de la relación laboral por lo que sus consecuencias son diversas a los casos de rescisión.

Por lo que podemos concluir que la terminación es la regla general de concluir una relación laboral, y la rescisión es una forma excepcional que se caracteriza siempre por el incumplimiento de una de las partes de la relación de trabajo.

### Causas de terminación de la relación laboral

Las causas de terminación de las relaciones laborales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

---

<sup>38</sup> CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Imprenta Didot, S. de R. L., 3ª edición, México 1959, págs. 87-88

- I. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- II. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

#### Mutuo consentimiento de las partes

Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón. La renuncia no es un convenio ni una liquidación y por tal motivo no requiere, para su validez, de la ratificación ante los tribunales del trabajo.

#### La muerte del trabajador

Es una causa natural de terminación de la relación laboral, puesto que si el trabajador es la persona que presta el servicio y este es personalísimo, es obvio que si el trabajador muere, se extingue la relación de trabajo.

Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Se trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables. Por lo que al dejar de existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación de trabajo se extingue.

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

Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

El artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, establece una excepción a tal supuesto, ya que establece que en caso de que terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones mencionadas.

Los casos a que se refiere el artículo 434

Este artículo se refiere a las causas colectivas de terminación de la relación laboral que se dan como consecuencia del cierre de las empresas o

establecimientos o de la reducción definitiva de su trabajo, dicho artículo a la letra establece:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- III. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- IV. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- V. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- VI. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

Diferencia entre suspensión y terminación de la relación laboral

La suspensión se distingue de la terminación por su carácter temporal, lo que significa que su aplicación se encuentra condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante un lapso, transcurrido el mismo se reanudará la prestación del trabajo; en tanto que la terminación indica que no podrá reanudarse la actividad, es decir, la terminación es permanente.

### **1.9 Despido injustificado**

En el diccionario de Derecho del Trabajo, encontramos la definición de despido de la siguiente manera “es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.”<sup>39</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 ha adoptado las causales más comunes de despido en sus primeras catorce fracciones; y en la fracción quince le otorga la facultad a las juntas de conciliación para que, a su juicio, determinen situaciones similares cuando resulten de igual gravedad a las catorce primeras. Causales a las que se hace mención en capítulo IV de este trabajo.

Conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador sea despedido deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido, o bien que se le indemnice en los términos ordenados en este artículo; tal acción se deberá hacer dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha del despido, pues de lo

---

<sup>39</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, op. cit. p. 70

contrario, la acción que se ejercite después de dicho término, se encontrara prescrita por disposición legal contemplada en el artículo 518 de la misma Ley.

### Indemnización constitucional

La procedencia por naturaleza jurídica de la indemnización constitucional por despido injustificado, se encuentra en la fracción XXII del artículo 123, apartado A, de nuestra Constitución y establece lo siguiente:

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

El fundamento legal de la indemnización constitucional la encontramos en los artículos 48 y 50 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 48 en su primer párrafo establece 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.”

El artículo 50 fracción III de la Ley del Trabajo, establece: “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: .....III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

El Diccionario Jurídico Mexicano se refiere de manera general a la indemnización laboral, por lo que la define: “como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad.”<sup>40</sup>

Así las cosas, es claro que la indemnización constitucional consiste en el pago del importe de tres meses de salario a favor del trabajador, cuando éste

---

<sup>40</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, op. cit. p 1676

haya sido víctima de un despido injustificado. Dicho sea de paso que tal indemnización es independiente del pago de los salarios vencidos que en su caso se generen desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el pago de la multicitada indemnización.

## Reinstalación

El fundamento constitucional de la reinstalación o cumplimiento de contrato, se encuentra plasmado en el artículo 123 apartado A, fracción XXII de nuestra Constitución, que en su parte conducente establece:

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

Como se mencionó en líneas anteriores, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, otorga al trabajador la facultad de demandar del patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de despido injustificado, la reinstalación en el trabajo que venía desempeñando o bien que se le indemnice constitucionalmente, es decir, con el pago de tres meses de salario.

El doctor Mario de la Cueva dice que la reinstalación en el trabajo “consistirá en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiésemos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrón, constitutiva de la relación jurídica de trabajo, que si bien no conviene configurarlos como un derecho de propiedad de empleo o como un derecho real nuevo erga omnes, sí constituyen derechos del trabajador en la empresa que no dependen de la voluntad del empresario y de los que no puede ser desposeído.”<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, editorial Porrúa, 12ª edición, México 1990, p 258 y 259

Cuando un trabajador ha ejercido la acción de cumplimiento de contrato de trabajo, es decir, ha demandado su reinstalación, en el caso de un despido injustificado y el tribunal laboral al dictar el laudo correspondiente ha decidido la reinstalación del trabajador, esta reinstalación se deberá verificar en los mismos términos en que se venía desempeñando el trabajo y el trabajador deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia.

Sin embargo, el artículo 49 de la Ley, establece las excepciones oponibles en contra de la reinstalación que en su caso se demande. El artículo en comento reza de la siguiente manera:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio domestico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Las excepciones que contempla dicho artículo, son esencialmente procesales, puesto que el patrón las debe hacer valer precisamente en el juicio laboral, en el entendido que dichas excepciones se deberán acreditar, quedando a cargo del tribunal laboral dictar el aludo correspondiente y en caso de que el patrón quede eximido de reinstalar al trabajador, éste deberá indemnizarlo en términos de lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley, inclusive con el pago de los salarios caídos generados desde la fecha del despido hasta el momento en que se cumplimente el laudo.

Así las cosas, es importante precisar los términos de la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley, tal numeral establece lo siguiente:

“Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

Por lo que podemos concluir diciendo, que la reinstalación es el reintegrar al trabajador en su puesto laboral que venia desempeñando hasta antes del despido injustificado, en los términos y condiciones en que se encontraba, inclusive con las mejoras que haya obtenido el puesto en ausencia del trabajador, salvo las excepciones anotadas en el artículo 49 de la Ley, debiendo cubrir el patrón el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 50.

### **1.10 Proceso**

“En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre si determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido el proceso es un concepto que emplean la misma ciencia del derecho que las ciencias naturales. Existen, por tanto, procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos, etc., como existen procesos jurídicos. Para que haya un proceso, no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate, se sucedan en el tiempo. Es necesario, además, que mantengan entre si determinados vínculos que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que se tiende todo el proceso, sea por la causa generadora del mismo.”<sup>42</sup>

“Proceso es el desarrollo de una de las tres funciones fundamentales del Estado: la función jurisdiccional o judicial.

Podemos, pues, definir el proceso civil como el conjunto de las actividades de los órganos jurisdiccionales y de las partes, necesarias para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional civil”<sup>43</sup>

En su acepción jurídica más general, la palabra proceso, comprende a los procesos legislativos, administrativos, judiciales, civiles, penales, mercantiles, etcétera.

También el maestro Eduardo Pallares se refiere al proceso jurisdiccional diciendo que la doctrina del proceso jurídico ha sido elaborado en torno del

---

<sup>42</sup> PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, editorial Porrúa, 27ª edición, México, 2003, p 640

<sup>43</sup> ROCCO UGO, Teoría General del Proceso Civil, traducción del Lic. Felipe de J. Tena, editorial Porrúa, México, 1959, p 81

proceso judicial que, por esta circunstancia, se considera como el proceso tipo. Carnelutti afirma que es el proceso por antonomasia y que basta decir “proceso” para que se entienda que se trata de aquél. La primera idea que surge cuando se pisa en este terreno, es que el proceso jurisdiccional pertenece exclusivamente a las actividades de los tribunales y mediante el cual se pide y obtiene justicia, pero es necesario no tomar una parte por el todo. El proceso jurisdiccional existe siempre que un órgano que posee jurisdicción entra en actividad. Como la jurisdicción no es exclusiva de los tribunales, sino que pueden gozar de ella tanto el Poder Ejecutivo como el Legislativo y en cierto modo los particulares (juicio arbitral); resulta evidente que el proceso jurisdiccional no se identifica con el judicial. Lo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los tribunales fiscales y administrativos, las cámaras legisladora cuando se erigen en gran jurado, las cortes militares, los jurados populares, los jueces árbitros, etc. Jurisdicción y proceso jurisdiccional son conceptos que se implican mutuamente.<sup>44</sup>

### Naturaleza Jurídica del Proceso

En términos generales, las teorías privatistas han tratado de explicar la naturaleza del proceso ubicándolo dentro de figuras conocidas del derecho privado, como el contrato o cuasicontrato; las teorías publicistas, han considerado que el proceso constituye por sí solo una categoría especial dentro del derecho público, ya sea que se trate de una relación jurídica o bien de una serie de situaciones jurídicas.

Así las cosas, haremos mención brevemente a estas teorías:

- El proceso como contrato.- La doctrina contractualista del proceso tuvo su base histórica en fenómeno conocido como *litis contestatio*, como se manifestó en el procedimiento formulario del derecho romano. En la primera fase (*iniure*) de este procedimiento, el magistrado expedía la fórmula en la que fijaba los elementos para la decisión del litigio y designaba al *iudex* que debía conocer del mismo en la segunda fase (*iniudicio*). Al acuerdo que expresaban las partes respecto de la fórmula, sin la cual no se podía pasar a la segunda etapa, se denominaba *litis contestatio*.

En la extraordinaria *cognitio* del derecho justiniano, se conservó el nombre de *litis contestatio* para la primera audiencia, pero su contenido y función fueron totalmente diferentes de los que tuvo en el procedimiento formulario. En esta *litis contestatio* ya no hay ningún acuerdo entre las partes: la actora realiza una narración de sus pretensiones y la demandada da respuesta ante el magistrado.

---

<sup>44</sup> PALLARES, Eduardo, op. cit. p 642

Evidentemente nada resulta más contradictorio a la naturaleza del proceso que la figura del contrato, pues el proceso jurisdiccional no requiere un acuerdo previo entre las partes, para que pueda iniciarse y desarrollarse ante el juzgador.

- El proceso como cuasicontrato.- Algunos autores sostuvieron que el proceso era un cuasicontrato. Si la litis contestatio no era un contrato, puesto que ya no requería del acuerdo de voluntades de las partes, tampoco era un delito ni un contrato; por exclusión, concluyeron, es un cuasicontrato.

A esta teoría se le formulan dos críticas, la primera es que al recurrir a las fuentes de las obligaciones, toma en cuenta sólo cuatro fuentes y olvida la quinta, es decir, la ley o sea la única de donde puede derivar una explicación satisfactoria de los nexos a que el proceso da lugar. La segunda objeción consiste en que la figura del cuasicontrato, es más ambigua y por tanto más vulnerable que la del contrato, puesto que si el proceso no es un contrato, menos es algo como un contrato.

- El proceso como relación jurídica.- El autor de esta teoría es Oskar Von Bülow, quien sostenía que el proceso es una relación de derechos y obligaciones, es decir, una relación jurídica, pero esta no es de derecho privado: Desde que los derechos y las obligaciones procesales se dan entre los funcionarios del Estado y los ciudadanos, desde que se trata en el proceso de la función de los oficiales públicos y desde que también a las partes se les toma en cuenta únicamente en el aspecto de su vinculación y cooperación con la actividad judicial, esa relación pertenece, con toda evidencia, al derecho público y el proceso resulta, por tanto, una relación jurídica pública.<sup>45</sup>

Por su parte, Chiovenda precisó que ésta relación jurídica además de pertenecer al derecho público, es autónoma y compleja: Autónoma en cuanto tiene vida y condiciones propias, independientes de la voluntad concreta de la ley, en la norma que obliga al juez a proveer a las demandas de las partes, cualesquiera que ellas sean...; compleja, en cuanto no comprende un solo derecho u obligación, sino un conjunto indefinido de derechos,...pero todos.....coordinados a un fin común que recoge en unidad todos los actos procesales.<sup>46</sup>

La relación jurídica procesal encuentra su momento inicial en su constitución. En los procesos civiles, la relación jurídica se constituye con

---

<sup>45</sup> VON BÜLOW, Oskar, La Teoría de las Excepciones Procesales y los Presupuestos Procesales, citado por Ovalle Fabela José, Teoría General del Proceso, editorial Oxford University, 5ª edición, México, 2001, p 180

<sup>46</sup> CHIOVENDA, Giuseppe, Principios de Derecho Procesal Civil, citado por Ovalle Fabela José, Id.

la demanda de la parte actora, la resolución del juzgador que la admite y el emplazamiento o llamamiento a juicio. En el proceso penal, la relación jurídica se constituye con el inicio del ejercicio de la acción penal por parte del Ministerio Público y la resolución que dicte el juzgador para sujetar a proceso al inculpado.

La relación jurídico procesal se desarrolla precisamente a través de las diversas etapas que integran el proceso. Dicha relación tiene un momento final, la cual se da normalmente con el dictado de una sentencia, o a través de algún medio anormal o extraordinario (caducidad, desistimiento, allanamiento, transacción, sobreseimiento, etcétera).

Esta teoría distinguió entre la relación jurídica procesal que establece entre el juzgador, las partes y los terceros que participan en la misma y la relación jurídica sustantiva que se controvierte en el proceso.

El mismo autor Bülow advertía que “ El tribunal no sólo debe decidir sobre la existencia (del derecho material controvertido) sino que, para poder hacerlo, también debe cerciorarse si concurren los requisitos de existencia del proceso mismo: además de ( la cuestión concerniente a la relación jurídico litigiosa) (res in iudicium deducta), tiene que (verificar lo referente a la relación jurídica procesal) (iudicium). Este dualismo ha sido siempre decisivo en la clasificación del proceso judicial. El ha llevado a la división del proceso en dos (fases) de (las) cuales (una) se dedica (al examen de la relación jurídica material y la otra, a la verificación) de los presupuesto procesales.<sup>47</sup>

Se puede decir que en nuestro sistema judicial, ésta distinción doctrinal, se ve plasmada en el juicio ordinario civil, al señalarse en dicho juicio una audiencia previa y de conciliación donde analizan las excepciones procesales y posteriormente se señala fecha y hora para que tenga lugar la audiencia de ley o desahogo de pruebas.

- El proceso como situación jurídica.- James Goldsmith propuso una teoría distinta para explicar la naturaleza jurídica del proceso. Según este autor, el proceso no está constituido por una relación jurídica entre las partes y el juzgador, porque una vez que aquellas acuden al proceso, no puede hablarse de que existan verdaderos derechos y obligaciones, sino meras situaciones jurídicas.<sup>48</sup>

En el proceso no surgen derechos y obligaciones, ni se establecen relaciones jurídicas entre las partes y el juzgador; sino que aquél se

---

<sup>47</sup> VON BÜLOW, Oskar, op. cit. p 181

<sup>48</sup> OVALLE FABELA, José, op. cit. p 183

desenvuelve en una serie de situaciones jurídicas. Para Goldschmith una situación jurídica es el estado de una persona desde el punto de vista de la sentencia judicial que se espera con arreglo a las normas jurídicas. Estas situaciones pueden ser expectativas de una sentencia favorable o perspectivas de una sentencia desfavorable. Pero como el proceso precede a la sentencia, las expectativas de una sentencia favorable depende regularmente de un acto procesal anterior de la parte interesada, que se ve coronado con el éxito. Por el contrario, las perspectivas de una sentencia desfavorable depende siempre de la omisión de tal acto procesal de la parte interesada.<sup>49</sup>

El maestro Ovalle Fabela dice que la crítica fundamental que se puede hacer a la teoría de Goldschmith “es que contempla el proceso como un mero hecho y no como un fenómeno jurídico. El origen de esta limitada perspectiva fáctica se encuentra en la confusión que el autor hace de los derechos materiales controvertidos y de los derechos y obligaciones que se establecen con motivo del proceso. Si bien es cierto que una vez que las partes acuden al proceso, los derechos materiales controvertidos quedan en estado de incertidumbre y sujetos a las contingencias del proceso, también lo es que éste estado de incertidumbre no afecta los derechos y obligaciones, así como los deberes, que corresponden a las partes y al juzgador en el proceso; es decir, no afecta a los derechos, obligaciones y deberes de carácter procesal.”<sup>50</sup>

De la misma manera, el maestro Ovalle Fabela manifiesta que la teoría de Goldschmith puso de manifiesto que, en relación con ciertos actos del proceso, las partes más que obligaciones, tienen verdaderas cargas procesales. La carga procesal es la situación en que se colocan las partes cuando, por una disposición jurídica o por una resolución judicial, tienen que llevar a cabo una determinada actividad procesal, cuya realización las ubica en una expectativa de sentencia favorable y cuya omisión, por el contrario, las deja en una perspectiva de sentencia desfavorable.

### **1.11 Procedimiento**

Con frecuencia, las expresiones juicio, procedimiento y proceso se utilizan como sinónimos, pero dichas expresiones corresponden a diferentes etapas de la evolución del derecho y de la doctrina procesal y aunque con ellas aparentemente se designa al mismo fenómeno, se debe advertir que tienen un significado histórico, cultural y doctrinal diferente.

---

<sup>49</sup> GOLDSCHMITH, James, Principios Generales del Proceso, citado por OVALLE FABELA, José, op. cit. p 184

<sup>50</sup> OVALLE FABELA, José, op. cit. p 184

La palabra juicio proviene del latín iudicium, que originalmente significaba en el derecho romano, la segunda etapa del proceso, que se desarrollaba ante el iudex (juez) designado por el magistrado. Posteriormente y de manera particular en el derecho común europeo, el iudicium fue no solo una etapa, sino todo el proceso.

El maestro Ovalle Fabela cita la definición de Búlgaro: Iudicium accipitur actus ad minus trium personarum, scilicet actoris intendentis, rei intentionem evitantis, iudicis in medio conoscentis. (El juicio es un acto en que intervienen cuando menos tres personas: el actor que pretende, el demandado que resiste y el juez que conoce y decide)<sup>51</sup>

A partir del siglo XVI, los países de la Europa central, bajo la influencia de la doctrina del derecho canónico, empezaron a sustituir la palabra iudicium por las de procesos, procesos iudicci, y procesos iudicialis, también de origen latino. España conservó la expresión juicio y la difundió en los países hispanoamericanos, que continúan utilizándola hasta nuestros días.

Una de las razones por las que iudicium fue sustituida por processus, consistió en que la primera llegó a adquirir muchos significados, por lo que devino multívoca. Actualmente en los países de tradición hispánica la palabra juicio tiene cuando menos, tres significados: a) como consecuencia de actos ( o procedimientos) a través de los cuales se tramita o se lleva a cabo la sustanciación de todo un proceso; b) como etapa final del proceso penal, que comprende las conclusiones de las partes y la sentencia del juzgador y c) como sentencia propiamente dicha.

El primer y tercer significado eran ya distinguidos con toda claridad por un autor mexicano de la primera mitad del siglo diecinueve, Manuel Peña y Peña, en los siguientes términos: “La palabra juicio, en el lenguaje forense tiene dos diversas acepciones: unas veces se toma por la sola decisión o sentencia del juez, y otras por la reunión ordenada y legal de todos los tramites de un proceso.”<sup>52</sup>

En México se utiliza la palabra juicio, con mayor frecuencia, para referirse a la reunión ordenada y legal de todos los tramites de un proceso.

Bajo la influencia de la codificación napoleónica y de la tendencia del procedimentalismo, durante el siglo XIX y principios del XX se difundió el uso de la expresión procedimiento judicial.

---

<sup>51</sup> PICARDI, Nicola, “Processo Civile (Diritto moderno)” Enciclopedia del Diritto, Vol. XXXVI, Giuffrè, Milán, 1987, p 102, citado por OVALLE FABELA, José, op. cit. p 174

<sup>52</sup> DE LA PEÑA y PEÑA, Manuel, Lecciones de Práctica Forense Mexicana, Tomo II, Imprenta a cargo de Juan Ojeda, México 1835, p 2, citado por OVALLE FABELA José, op. cit. p 174

La doctrina es acorde en señalar que no se pueden identificar las expresiones proceso y procedimiento, aun utilizando esta última dentro del derecho procesal.

La palabra procedimiento significa sólo la manifestación externa formal, del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen entre los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste.<sup>53</sup>

El tratadista Alcala-Zamora, advierte que “el procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas o ligadas entre si por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o de una fase o fragmento suyo.”<sup>54</sup>

El propio Alcala-Zamora distingue los conceptos de proceso y procedimiento en los siguientes términos: “Si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso....El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras el procedimiento... (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo (por ejemplo, el procedimiento incidental o impugnativo). Así pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que ..... distintos tipos de proceso se puedan sustanciar por el mismo procedimiento y viceversa, procedimientos distintos sirven para tramitar procesos de idéntico tipo. Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de *procedere*, avanzar; pero el proceso además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos-constituyan o no relación jurídica que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez) se establecen durante la sustanciación del litigio.”<sup>55</sup>

Para Carnelutti, el concepto de proceso denota la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, en tanto que el de procedimiento, el orden y la sucesión de su realización. La diferencia cualitativa entre los dos conceptos es tan profunda, que llega a reflejarse en una diferencia cuantitativa.

---

<sup>53</sup> OVALLE FABELA, José, op. cit. p 175

<sup>54</sup> ALCALA-ZAMORA CASTILLO, Niceto, Cuestiones de Terminología Procesal, UNAM, México, 1972, p 137

<sup>55</sup> ALCALA-ZAMORA CASTILLO, Niceto, Proceso, Autocomposición y Autodefensa, UNAM, MÉXICO, 1970, p 116

El mismo autor advierte, que sin un solo procedimiento puede agotar el proceso, es posible y hasta frecuente que el desarrollo del proceso tenga un lugar a través de más de un procedimiento; el paradigma de esta verdad nos lo ofrece la hipótesis, absolutamente normal, de un proceso que se lleva a cabo a través del primero y segundo grado; y .... en los dos grados tienen lugar dos grandes procedimientos, que se suman en un solo proceso.

Para el autor italiano “la combinación de los actos, necesaria para la obtención del efecto común, da lugar a un ciclo, que se llama procedimiento. No se dice que tal ciclo sea suficiente para conseguir por si solo el resultado final, constituyendo así el proceso, ya que este puede exigir más de un ciclo, esto es, más de un procedimiento.”<sup>56</sup>

El maestro Eduardo Pallares dice que el proceso “es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, estricta o verbal, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin el y así sucesivamente.”<sup>57</sup>

### **1.12 Paraprocesal**

Paraprocesal significa “junto o a un lado”; vía que se coloca a un lado del proceso.<sup>58</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 982 define cuales son los procedimientos paraprocesales o voluntarios, estableciendo que son todos aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su propia naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta. Sin que se esté promoviendo jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Para hablar del procedimiento paraprocesal es menester hablar de la jurisdicción voluntaria civil, puesto que conforme a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, en ésta figura jurídica donde dicha reforma se inspira para introducir a la legislación laboral el procedimiento paraprocesal.

En la exposición de motivos de la reforma de 1980 , se dice lo siguiente:

---

<sup>56</sup> CARNELUTTI, Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Tomo IV, traducción Alcala-Zamora y Castillo, Niceto, y Santiago Sentis Melendo, UTEHA, Buenos Aires, 1944, p 242

<sup>57</sup> PALLARES, Eduardo, op. cit. p 639

<sup>58</sup> TENA SUKUC, Rafael y Hugo, ITALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo, editorial Trillas, 5ª edición, México, 1997, p 219

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un conjunto de actos administrativos y otras veces como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica que la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la ley, para tramitarlas con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

Por lo que históricamente no se reguló la jurisdicción voluntaria en materia del trabajo sino precisamente hasta la reforma procesal de 1980, sin embargo, en la práctica no fueron pocas las ocasiones, antes de la reforma, en que las partes promovían ante las juntas verdaderas cuestiones paraprocesales, amén de que no existía la vía adecuada. Por lo que generalmente se consideraban actos o cuestiones de jurisdicción voluntaria en materia laboral lo concerniente al registro de sindicatos, los que se refieren al depósito de los contratos colectivos, los depósitos de dinero a disposición de los trabajadores, etcétera. Por lo que la citada reforma fue bien recibida, porque vino a colmar una necesidad que la propia ley hizo más imperiosa a partir de la exigencia de entregar el aviso escrito del despido por conducto de la junta, en caso de que el trabajador se negare a recibirlo directamente.

El maestro Rafael de Pina, advierte que “la doctrina procesal ha establecido, casi por unanimidad que la llamada jurisdicción voluntaria no es verdadera y propia jurisdicción, sino administración confiada a órganos jurisdiccionales. Los actos de jurisdicción voluntaria son el concepto general, actos de simple administración, aunque no deja de reconocerse en ellos, por algunos autores, caracteres específicos que los distinguen de los actos meramente administrativos, no solo en atención a los órganos que los producen”.<sup>59</sup>

El tratadista Jaime Güasp al estudiar la jurisdicción voluntaria advierte que “se trata de una institución que no es procesal, ya que no se trata de un fenómeno jurídico de satisfacción de pretensiones. Proceso es solo el fenómeno jurídico de satisfacción de pretensiones, aunque se le conciba como resolución de un conflicto o como actuación de un derecho; por lo tanto allí donde no se trata de satisfacer coactivamente una pretensión procesal o allí donde no se trata, en las concepciones dominantes, de resolver un conflicto o de tutelar un derecho, contra la voluntad del que lo desconoce, no se está,

---

<sup>59</sup> DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, ediciones Botas, México 1954, p 281

ciertamente, en presencia de un verdadero proceso y, por consecuencia, en presencia de una verdadera manifestación jurisdiccional.<sup>60</sup>

Se puede diferenciar la jurisdicción contenciosa de la voluntaria, diciendo que la contenciosa entraña una actividad con relación a un conflicto de intereses, mientras que la voluntaria no supone esta oposición, sino la necesidad de documentar, tutelar o garantizar una situación jurídica. Considerando que en la jurisdicción voluntaria no existe una controversia como tal, se puede decir que no existen partes en conflicto, por lo que el concepto de parte, es sustituido por el de promovente, interesado o solicitante y el concepto de proceso, pleito, litigio y causa, por el de expediente.

Así las cosas, se estima que la jurisdicción voluntaria, es jurisdicción verdadera, puesto que todo acto o conjunto de actos judiciales encaminados a la aplicación del derecho a una realidad concreta, tiene naturaleza de actividad jurisdiccional.

En este orden ideas, cabe mencionar la Ley Federal del Trabajo, en su título quince, capítulo II, de los artículos 982 a 991 regula el procedimiento paraprocesal o voluntario.

El artículo 983 de Ley Federal del Trabajo establece cual es el procedimiento a seguir al promover el paraprocesal, siendo de manera esquemática, el siguiente:

I. Acudir ante la junta competente solicitando, oralmente o por escrito la intervención de la misma.

II. Señalar expresamente a la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

III. El acuerdo de la junta en veinticuatro horas sobre lo solicitado. En su caso, señalamiento de día y hora para que se efectúe la diligencia y citación, por conducto del actuario, de las personas cuya declaración se pretende.

Bajo la figura del procedimiento paraprocesal, se pueden tramitar las siguientes diligencias:

- Otorgamiento y cancelación de fianzas (artículo 984)
- Suspensión del reparto adicional de utilidades (artículo 985 y 986)
- Convenio fuera de juicio (artículo 987)
- Autorización para el trabajo de menores de edad (artículo 988)
- Constancias laborales (artículo 989)
- Aviso de despido (artículo 991)

---

<sup>60</sup> GUASP, Jaime, citado por el DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, editorial Porrúa, 3ª edición, México 1994, p 615

### **1.13 Aviso**

Toda vez que más adelante se tratará el tema del aviso de la causa o causas que generen la rescisión laboral, en este apartado abordaremos brevemente y de manera general el concepto de aviso.

De manera general se puede decir que un aviso es un instrumento ya sea oral o escrito, que sirve para informar, ordenar, o transmitir ideas entre los sujetos que intervienen en los conflictos de intereses y su composición judicial.

Es necesario que en todo despido de un trabajador, el patrón, a través de su representante legal de cumplimiento al imperativo legal establecido en el párrafo in fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y notifique por escrito al trabajador, las causas legales de su despido y pueda preparar la defensa de sus derechos laborales.

Si el patrón omite dar el aviso en comento, por esa simple razón y aunque existiera causa legal del despido de que se trate, se considerará el despido como injustificado, con la correspondiente responsabilidad de tener que reinstalar al trabajador o bien de pagarle las indemnizaciones y prestaciones que señalen en su contrato individual o colectivo de trabajo y en su defecto, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que el aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley, proporciona seguridad jurídica al trabajador. El aviso debe contener cuando menos la causa o causas por la cual el patrón despide al trabajador y la fecha del despido.

Cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso, el patrón debe enterar a la junta de tal acontecimiento dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión.

### **1.14 Notificación**

La notificación es el medio por el cual se da a conocer a las partes o un tercero el contenido de una resolución judicial.<sup>61</sup>

El autor italiano, Francesco Carnelutti, dice que “la palabra notificación puede tomarse en dos sentidos, en uno amplio y en otro restringido. En sentido amplio, la notificación consiste en toda actividad dirigida a poner algo en conocimiento de alguien y por tanto, a la declaración de ciencia también, incluso a la actividad encaminada a hacer llegar al destinatario la declaración de voluntad. En sentido estricto, comprende sólo la actividad dirigida a tal finalidad, que no consiste en una declaración. La notificación consiste, no en una

---

<sup>61</sup> PALLARES, Eduardo, op. cit. p 574

declaración, sino en producir una condición física mediante al cual la declaración llegue a ser percibida por alguien, de tal modo que se dé a conocer su contenido.”

El mismo autor italiano, distingue varias clases de notificación: la autonotificación que se lleva acabo por la misma persona que hace la declaración; la heteronotificación, cuando la notificación la practica persona diversa de la que declara; la preventiva, la que precede a la realización del hecho o del acto cuya noticia quiere suministrarse; la sucesiva que es la contraria a la anterior; la verbal, la documental, la que se hace a persona determinada o a personas indeterminadas; directas que son las que practica personalmente el funcionario judicial, e indirectas, las que se llevan a cabo a través de otra persona.

Con frecuencia suelen confundirse las palabras citación, emplazamiento y notificación, sin embargo, conforme a su significado estricto, aparecen notables diferencias. Pues por citación se entiende el llamamiento que se da de orden judicial a una persona para que se presente ante la presencia judicial el día y hora que se le designe, ya sea para oír un auto, o presenciar una diligencia judicial e inclusive intervenir en esta, ya sea porque le perjudique o tenga interés en la misma. Por emplazamiento, se entiende el llamamiento que se hace a una persona determinada por parte del juzgador para hacer de su conocimiento de manera legal la existencia de una demanda incoada en su contra, o bien la existencia de una apelación u otro recurso dentro de un proceso judicial, para que en el término que establece la ley manifieste lo que a su interés convenga. Por notificación se entiende el acto mediante el cual, de acuerdo con las formalidades legales preestablecidas, se hace saber una resolución judicial a la persona que la autoridad reconoce como interesado, ya sea para que tenga conocimiento de la misma o bien para que cumpla con un requerimiento o acto procesal.

La Ley Federal del Trabajo utiliza tanto los conceptos de cita, notificación y emplazamiento. Sin embargo, lo hace de manera especifica para cada caso, es decir, utiliza la palabra cita con relación a la comunicación que debe hacerse al representante legal de la demandada, al actor, y a quienes ejerciendo funciones de dirección o administración en un empresa o establecimiento, tienen conocimiento de ciertos hechos, para que rindan confesión; o bien a los testigos, tal como lo podemos apreciar en los artículos 786,787, y 813 fracción III de dicho ordenamiento.

La expresión notificar la reserva para el acto de dar a conocer a una persona la existencia de un acuerdo de la autoridad dictado en juicio.

Al utilizar la palabra emplazamiento lo hace en el sentido de primera notificación del juicio, cuando se llama al demandado para establecer la relación procesal, dándole a conocer los términos de la demanda y advirtiéndole, con los

términos correspondientes que deberá comparecer a la audiencia de ley, conforme a lo dispuesto en los artículos 742 fracción I y 873 de la Ley.

### **1.15 Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Las juntas de conciliación y arbitraje, son órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la autoridad jurisdiccional laboral.

El tratadista Miguel Borrell Navarro advierte que “a los tribunales del trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el presidente y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto”.<sup>62</sup>

La aplicación de la legislación laboral es compartida por las autoridades federales y locales. La competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, que enumera, con el auxilio reglamentario del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, las ramas industriales y el tipo de empresas que corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, tal como se expondrá en el siguiente apartado de este trabajo.

#### **Junta Local de Conciliación y Arbitraje**

Por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en el artículo 527 de la Ley, se encuentran en el ámbito competencial de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal o entidad federativa de que se trate. Por lo que los artículos 621 y 698 de la Ley, establecen claramente que la local de conciliación y arbitraje deberá conocer y será competente para resolver los asuntos que no sean competencia de la federal de conciliación y arbitraje.

Para la integración y funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se aplican las disposiciones señaladas en el capítulo XII del título once de la Ley, en el entendido, de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

#### **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

---

<sup>62</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, op. cit. p 659

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo establece que “la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito público y de Educación Pública.
- III. A las autoridades de la Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades”

Para la aplicación de la Ley laboral en materia federal, la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución Federal, establece la competencia de las autoridades federales; así mismo, tal competencia se reglamenta en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo tal precepto lo siguiente:

“La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de Trabajo.”

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV, es decir, en asuntos cuya prestación no exceda del importe de tres meses de salario.

La integración de la Junta Federal es colegiada, puesto que hay un representante del gobierno, representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas de la industria y empresa a que se refiere el artículo 527 de la Ley, en el entendido que para su integración se deberá atender a la clasificación y convocatoria que expida para tal efecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cabe mencionar que habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En el presente capítulo narraremos como el descontento social, principalmente de la clase obrera y campesina, trajo como consecuencia el nacimiento del derecho del trabajo en México.

“La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia. Si duda, es posible sumergirse en la historia para buscar fuentes y raíces y llegar así a los siglos de la dominación romana, a fin de declarar que en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de *locatio conductio operaris* y *locatio conductio operarum*, se halla la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios humanos”.<sup>1</sup>

#### 2.1 Época precortesiana

“No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, nos dice Lucio Mendieta y Núñez (El Derecho Precolonial, México, 1937, p. 51). En realidad la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de los datos ciertos”.<sup>2</sup>

Respecto a esta época histórica, el maestro Alberto Trueba Urbina dice que: “Entre los antiguos pobladores de la América Procolombina: aztecas, toltecas, chichimecas, etc., no existió el Derecho Social, ni siquiera en embrión, que pudiera servir para acabar con el poderío de los señores, nobles y sacerdotes, frente a los operarios, mercaderes y esclavos (macehuales); por lo que la “organización política y social” a que se refieren los historiadores no da la menor idea de un derecho social considerado aun en forma rudimentaria, o bien ni siquiera en germen, porque precisamente existía y prevalecía la notoria división de clases. La clase superior dominante gobernaba sin límites y se aprovechaba así de los tributos, o sea del pago en mercancías y otras especies de bienes materiales, y del trabajo; es decir, del pago en especie derivada de la fuerza laboral, de los aborígenes sujetos al sistema del vasallaje, e inclusive la tierra se distribuía en la forma que el jefe de la tribu o clan disponía en ciertos casos, lo que hace manifiesta la monarquía imperante; de manera que no nos encontramos alguna disposición que tendiera a proteger a los que, por ejemplo, trabajaban en el *calpulli*, vasallos y esclavos.”<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> DE LACUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo, 1ª edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1965 p. 9

<sup>2</sup> DE BUEN, Néstor op. cit. p. 293

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, 1ª edición, editorial Porrúa, México 1978, p. 29

La sociedad azteca estaba dividida en clases sociales, eran tres las acomodadas: la sacerdotal, la de los guerreros y la de los comerciantes; la clase baja, el común del pueblo era la de los macehuales.

Todos los oficios que no requerían un gran arte eran del dominio de los pobladores del Anahuac. La satisfacción de las necesidades más elementales, se lograba por medio del trabajo propio, el cultivo de la tierra, la transformación de los productos agrícolas, el tejido del algodón, etcétera, eran operaciones a las que se dedicaban todos, hombres libres y esclavos, excepto los guerreros y sacerdotes y algunos comerciantes.

Los macehuales solían practicar un oficio, había entre ellos médicos, artistas de la pluma, fabricantes y comerciantes de pulque, carpinteros, canteros, orífices, pintores, talladores de madera, alfareros, fabricantes de jícaras, tejedores de telas y fabricantes de vestidos, curtidores, tejedores de estoras, zapateros, fabricantes de armas, navajas, etcétera.

La libertad de trabajo fue el ambiente dentro del que se movieron los hombres que vivían de su esfuerzo. Para hacer las obras comunes, y construir las casas de los señores, se podía exigir al común del pueblo, servicios personales, pero mediante retribución o bien como pago del tributo que se hacía con productos de propia industria.

La esclavitud entre los aztecas fue una forma de trabajo forzoso, siendo diferente el concepto y la practica de la esclavitud en la época precolombina a la época de la colonia, e inclusive se ha llegado a pensar en una institución de tipo asimilable a la *capitis diminutio* romana.

La esclavitud era el resultado de la guerra, de pena por crímenes, de acto de voluntad, de pobreza. Aunque el prisionero de guerra era generalmente sacrificado a los dioses, podía ser conservado como esclavo; el esclavo por crímenes, cumplida su condena volvía a la libertad; el hombre o la mujer se podían dar por esclavos y dar también el padre a sus hijos; esto podía obedecer generalmente a la pobreza, a esta clase de esclavos se les llamaba huehuetatlacolli.

Es importante mencionar que el esclavo era tratado con humanidad, podía tener patrimonio propio, mujer e hijos. Ni una ni otros eran esclavos. Su deber para con el amo consistía en trabajar bajo sus órdenes, sin que aquel lo remunerara.

Los macehuales que no alcanzaban tierra en los repartos de las conquistadas o que eran trabajadores del campo, cultivaban las de aquellos que las obtenían, aprovechaban el producto y estaban obligados a pagar una renta.

“No tenemos documentos o códices que nos permitan otear en germen el Derecho Social para proteger a vasallos, artesanos, y esclavos, por lo que dadas las condiciones “políticas y sociales”, la división de clases sociales era profunda entre los aborígenes de nuestro país, lo que no propició nada que pudiera contribuir a la formación en origen del Derecho Social, y a fin de no incurrir en omisiones o errores, sólo podemos asegurar que la lucha entre los grupos étnicos que se manifiesta con la estratificación social, no significó de ninguna manera la existencia de algo que implicara la protección del trabajo, para dar pauta a la creación de un Derecho Social autóctono, según los historiadores desde Fray Bernardino de Sahún hasta José Bravo Ugarte (Compendio de Historia de México, 1954) y Luis Pérez Verdía (Compendio de la Historia de México, 1956)”<sup>4</sup>

## 2.2 Época colonial

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los indígenas americanos. En estas leyes se encuentran disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo, como son asegurar a los indios la percepción de efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

“En la Leyes de Indias España creo el monumento de legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficiente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros: las *Leyes de Indias* son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las *Leyes de Indias* llevan el sello del conquistador orgulloso, de acuerdo con el pensamiento de Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los *iguales* de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el

---

<sup>4</sup> Ibidem. p. 30

remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada”.<sup>5</sup>

De la Ley de Indias lo que guarda relación con el derecho del trabajo, es lo siguiente:

- La idea de reducción de las horas de trabajo
- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. El emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. Felipe II el 23 de diciembre de 1583 expide la Ley XII, Título VI, Libro III, que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.
- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios, que en esencia establecía que se les debería de pagar a los indios en dinero y no en cacao, ropa, abastecimiento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren, y no han de trabajar en domingo ni otro fiesta de guardar.
- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Felipe II el 8 de julio de 1576 mediante la Ley X, Título, VII, Libro VI de la Recopilación, ordenó que los caciques pagarán a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. El 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II mediante la Ley XXI, Título XVI, Libro III, ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación. La Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley VII, del Título XIII, Libro VI, de 26 de mayo de 1609, emitida también por Felipe III, que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere en multa.
- La tendencia a fijar el salario, dictada en enero de 1576, por el virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaos al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, 34ª edición, Editorial Porrúa, México 2003, pp. 38, 39

que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

- La protección a la mujer en cinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios.
- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. También ordenó el 12 de septiembre de 1533 que no pasará de dos arrobas la carga que transportarán los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.
- El principio de procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.
- La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas, dado pro mandato de la real audiencia el 23 de marzo de 1785.

Sin embargo, estas disposiciones no funcionaron en la realidad, pues las causas que impidieron el cumplimiento de la Leyes de Indias, fue la falta de sanción suficiente en la ley misma, la falta de instrumentos efectivos para hacerlas cumplir la ley o para la investigación de su violación, la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género para, para la violación de la ley, en otros casos la ignorancia misma de la ley. Convirtiéndose así en sólo actos misericordiosos y píos, como lo menciona el maestro Mario de la Cueva.

### **2.3 Época prerrevolucionaria**

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron entre 1906 y 1907 dos importantes acontecimientos que fueron: la huelga de Cananea y Río Blanco.

#### **Huelga de Cananea**

Al movimiento ocurrido entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, Sonora, se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, pero responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. Se trataba

de trabajadores que dentro del nivel nacional disfrutaban de salarios un poco más altos; detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social, como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente Presidente, Vicepresidente y Secretario de la “Unión Liberal Humanidad”, fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del Club Liberal de Cananea; se reclamaba la jornada de ocho horas, y lo más importante es que se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento en que se consignaban las peticiones que el comité de huelga presentó a la empresa el primero de junio de 1906, se redactó en los siguientes términos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
  - I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel
  - II. El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo
  - III. En todos los trabajos de la *Cananea Consolidated Cooper Co.*, se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
  - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
  - V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

La huelga de Cananea ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Asimismo, constituyó uno de los escollos más grandes que enfrenta el presidente Porfirio Díaz que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izábal.

### Huelga de Río Blanco

Tuvo lugar el 7 de enero de 1907 en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, con un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los trabajadores.

“La cronología de los sucesos corresponde a los hechos siguientes:

- a) Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención principal del agonista José Neira.
- b) Como consecuencias de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales, típico dirigente mediatizado.
- c) Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fabricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del “Centro Industrial Mexicano”, como organismo de defensa patronal, al que después adhieren los dueños de las demás fábricas.
- d) Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas verdaderamente espeluznantes (prohibición, a los obreros, de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos), que es rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.
- e) Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas de conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas, de la misma zona.
- f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, general Porfirio Díaz.
- g) Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.
- h) Laudo de Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, que es entregado por éste a los obreros, por conducto de sus representantes-entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente del “Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco” y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En él se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.
- i) Rechazo del aludo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el Teatro “Gorostiza”, donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura (Luis Araiza Historia, t. II, p. 113)
- j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo, en la mañana del 7 de enero. Mitin enfrente de la puerta de la fábrica. Después, el ataque al almacén de Víctor Garcín, que fungía como tienda de raya, su incendio y la marcha sobre nogales y Santa Rosa, donde son quemadas las tiendas de raya, también propiedad de Garcín, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.

k) La represión bestial a cargo del ejército.

Del anterior análisis se desprende que contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara una petición concreta, sino una simple negativa para volver al trabajo-después del paro patronal-, por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya- y no en contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones. Claro está que se produce, fundamentalmente, un acto de saqueo, que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es totalmente explicable en la medida en que la tienda simboliza aquello que más duele al trabajador y, por otra parte, tiene lo que más necesita”<sup>6</sup>

Lo ocurrido en Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba las tiendas de raya.

#### Influencia del Programa del Partido Liberal

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón lanza, el primero de julio de 1906, el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional.

Este programa, en el capítulo de Capital y Trabajo, desarrolla los siguientes puntos:

“21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y demás de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

---

<sup>6</sup> DE BUEN, Néstor, op. cit. p. 321-322

27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se nieguen al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical”

En realidad, el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos a favor de los trabajadores.”<sup>7</sup>

Se puede decir que el programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso prerrevolucionario, cuando menos desde el punto de vista social.

Ricardo Flores Magón llegó a ser, un auténtico revolucionario, cuya presencia no podía ser grata para la burguesía maderista, carrancista, y obregonista, que hizo suyo el movimiento. De ahí que sea toda su vida un perseguido y que la obra de sus últimos años, constituya un ataque refoz contra quienes detentaban el poder en México.

#### **2.4 Movimiento constitucionalista**

El artículo 123 Constitucional, es quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Carta Magna.

---

<sup>7</sup> Ibidem. p. 222-223

La clase trabajadora encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio social subordinado.

Asimismo, es de resaltar que el artículo 5 Constitucional ha sido el punto de partida de nuestro sistema social, concebido originalmente como simple recipiente la libertad de trabajo, la acción de los jacobinos en el constituyente de 1917 estuvo a punto de darle un contenido de reglamento laboral con la oposición de técnica de no pocos diputados, entre ellos la muy aguda de Fernando Lizardi, quien rechazaba que al artículo 5 se incorporaran derechos concretos: igualdad de salarios en igualdad de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y creación de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Ningún documento recogió con tanto vigor reivindicatorio conceptos y conquistas que por siempre serán bandera de la clase trabajadora.

Diversas entidades federativas legislaron antes de 1917 y después, sobre materia laboral, toda vez que fue hasta 1929 que se federalizó la materia laboral.

“El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él” y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos. En tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de

octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado “primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista”, sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgó la primera Ley de asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas “Las Cinco Hermanas”: La Ley Agraria, de Hacienda, de Catastro, del Municipio Libre, y del Trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

En la capital de la República existió un proyecto de Ley del contrato de trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo, a estos últimos se le concibió como contratos normativos. El proyecto fue elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany.

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creó, dentro de los

departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y al mes siguiente expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieron las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema.”<sup>8</sup>

Destacan entre las legislaciones Estatales, las de Yucatán y Veracruz, pues los diputados constituyentes de dichos Estados fueron los más activos y de óptica social más avanzada.

Los derechos sociales, en el caso de México, nacen de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como lo fue la Revolución de 1910, con un saldo trágico para los mexicanos, traducido en varios millones de muertos. No fueron una dación graciosa por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado liberal burgués.

Las ideas sociales plasmadas desde entonces en el texto vigente, con el artículo 123, establecieron “por primera vez en nuestra ley constitucional, los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad”<sup>9</sup>

#### Congreso constituyente

Para la reforma de la Constitución, el presidente Carranza promulgó, el día 14 de Septiembre de 1916 un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000 con base en el Censo de 1910. Los Estados y Territorios que no alcanzaran el mínimo, podían, de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o fracciones hostiles al constitucionalismo.

El 19 de septiembre de el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre, y con una duración máxima de dos meses. Las elecciones se llevaron acabo en 218 de los 246 distritos electorales. Así se integró el Congreso Constituyente de Querétaro.

---

<sup>8</sup> DÁVALOS, José op. cit. pags. 55 a 57

<sup>9</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada y concordada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, editorial Porrúa, décimo séptima edición, México 2003, Tomo V, p.13

En el Congreso se pusieron de manifiesto, dos tendencias. La progresista o avanzada, denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, general Álvaro Obregón. La conservadora representaba al grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del Proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presidencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función de Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del Congreso, siendo designado Presidente Luis Manuel Rojas. El día 1º de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º con normas concretas a favor de los trabajadores. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario. Contra este dictamen se inscribieron catorce oradores.

Subió a la tribuna el diputado Fernando Lizardi para decir que “La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”.

El diputado veracruzano Heriberto Jara, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución: “Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿ cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de la leyes: pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, ‘un traje de luces para el pueblo mexicano’, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma....

“La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida,

es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación Dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición, quieren, sencillamente dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce, o diez y seis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en la fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que preparamos”

Después de varios diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional: “El artículo 5º .....debe de trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera”

En parte de su discurso, Victoria dice: “Cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero...con un lenguaje burdo tal vez ....pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados... dijo que en el proyecto de reformas constitucionales el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo entonces una gran verdad... Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!”

En estas palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a “lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba aparecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la Comisión no

tuviera ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!”

Por su parte, Froylan C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la idea de Froylan Manjarrez, y dijo que “así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

“El Congreso Constituyente de Querétaro tuvo que tomar a su cargo, en consecuencia, la difícil tarea de consignar dentro, del texto constitucional, los lineamientos generales a preceptos básicos de la legislación de del trabajo, en forma tal que quedasen debidamente garantizados los derechos de la clase obrera, de igual modo que en el artículo 27 quedaron consignadas las garantías sociales de los campesinos.”<sup>10</sup>

## **2.5 Ley federal del trabajo de 1931**

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso trabajo y estuvo precedida por algunos proyectos.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México

---

<sup>10</sup> RUOAI, Pastor, *Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, segunda edición, Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959, p. 14.

una asamblea obrero patronal, a la que le fue presentado, por la secretaria de gobernación, para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la ley de 1931.<sup>11</sup>

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional de los artículos 73 fracción X y 123, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. En ese mismo año, una vez publicada la reforma constitucional, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, toda vez que contenía el principio de sindicalización única, asimismo, porque asentaba la tesis del arbitraje obligatorio, se le llamó así porque si bien la junta debía arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

Dos años después, es decir, en 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que se le llamó Ley Federal del Trabajo, fue discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

“Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En ves de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la Ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> DÁVALOS, José, op. cit. p. 6

<sup>12</sup> DE BUEN, Néstor, op. cit. p. 371

## **CAPITULO III MARCO JURIDICO**

En este capítulo entraremos al estudio del marco jurídico del derecho del trabajo en México, empezando por los artículos 5º y 123 de nuestra Carta Magna, y haciendo una breve reseña de la ley de 1970 y sus reformas de 1980.

### **3.1 Constitución política de los estados unidos mexicanos.**

Es evidente que el actual artículo 5 de nuestra Carta Magna sigue basado en la garantía de la libertad del trabajo, tal y como en esencia se estipuló en la Constitución de 1857; numeral que establece lo siguiente:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son la profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

El primer párrafo consagra, en forma ilimitada, la libertad de trabajo, que sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos, lo que ha dado pie para que los códigos penales dicten sanciones de inhabilitación, destitución o suspensión de funciones, empleos y del ejercicio profesional, en su caso.

La exigencia de que determinadas profesiones requieran de título para su ejercicio, ocupa el segundo párrafo, reservando para los Estados la facultad de dictar las normas respectivas.

La prohibición del trabajo forzado o del trabajo gratuito en contra de la voluntad del trabajador, aparece consagrada en el párrafo tercero, que consigna la excepción del trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, sometida, a las disposiciones respectivas de duración fijadas en las fracciones, I y II del artículo 123 constitucional apartado A, que consagran las jornadas diurna y nocturna.

El párrafo cuarto consagra la obligatoriedad de los servicios públicos, catalogando de tales a los de las armas y los jurados; los concejiles y los de elección popular. Declara la gratuidad, de las funciones electorales y censales salvo que se realicen profesionalmente, así como la obligatoriedad de los servicios profesionales de índole social.

Por lo que hace al párrafo quinto denuncia la esclavitud, toda vez que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

El párrafo sexto, rechaza la admisión de cualquier convenio en que una persona pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie a ejercer temporal o permanentemente determinada profesión, industria o comercio.

La duración máxima de un año, en perjuicio del trabajador, del contrato de trabajo, se encuentra consagrada en el penúltimo párrafo del artículo en cita.

El párrafo final indica que la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil sin que en ningún caso coacción sobre el trabajador.

Artículo 123

El derecho a trabajar nace del derecho a vivir; toda persona, por voluntad, por vocación, por aptitud normal o intelectual, o por otras razones, tiene la facultad de disponer la elección de su actividad ocupacional y de sustituirla cuando lo considere conveniente. En el entendido de que la actividad laboral debe de contribuir a la satisfacción de los requerimientos mínimos, que satisfagan con dignidad y decoro la existencia cotidiana del trabajador y su familia.

Partiendo de esta tesis, el actual artículo 123 de nuestra Carta Magna sigue conservando los principios sobre los cuales se erigió el texto original en la Constitución de 1917 y algunos adicionales en beneficio del trabajador, tales principios bien se pueden enumerar de la siguiente manera:

1. Irrenunciabilidad de los derechos laborales y nulidad absoluta de disposiciones que las contengan.
2. Reconocimiento del Trabajo como Derecho y Deber Sociales, respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta, condiciones de decoro.
3. Derecho Antidiscriminatorio, razón de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social.
4. Derecho de Interés Social, proteccionista, tuitivo.
5. Derecho con doble naturaleza individual y colectivo. ( Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga).
6. Supremacía Constitucional.
7. Derecho eminente social.
8. Derecho Procesal del Trabajo es público, gratuito, inmediato. oral y procura la economía, concentración y sencillez del proceso, supletorio de la queja deficiente del trabajador.
9. Derecho antípunitivo, porque el incumplimiento de las normas de trabajo sólo da lugar a la responsabilidad civil del trabajador, sin que en ningún momento se pueda hacer coacción sobre su persona.
10. Es un Derecho Humanista y Reinvidicador, Riesgos de Trabajo, Seguridad Social, Derecho de Habitación Trabajadores, Capacitación y Adiestramiento, participación de utilidades, Salario Remunerador, Seguridad e Higiene en el trabajo.

Para llegar a la anterior conclusión basta una simple lectura del actual artículo 123 Constitucional, mismo que en su parte conducente, a la letra establece:

“ARTÍCULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.  
Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, reguladas de conformidad con las siguientes normas:
- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
  - b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del

país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- e) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley de Impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en la utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1º de esta fracción situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de

terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán los responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

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

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

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable del mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso en su familia;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina, o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g). Las que constituyan renuncia hecha no por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;”

No obstante que el artículo 123 de nuestra Constitución establece las condiciones mínimas a favor de los trabajadores, es importante mencionar que la lucha social de los trabajadores debe enfocarse no solo para conservar las conquistas vigentes, sino para incrementarlas permanentemente.

Es importante mencionar que el derecho mexicano no permanece estático ante los cambios políticos: las derogaciones, abrogaciones y resoluciones, como medios de renovación legal formal, expresan la evolución y transformación así como la adaptación del derecho a las necesidades sociales, mucha veces anticipada por las prácticas operadas por el mero consenso de la sociedad, expresado y aplicado voluntariamente entre las partes. Tal es el caso del derecho laboral, cuya autonomía, sustentada en principios tutelares y de protección a partir de los derechos mínimos constitucionales, admite la regulación de las relaciones de trabajo a través de los contratos individuales y de las negociaciones colectivas en sus distintas expresiones e incluso concede obligatoriedad al llamado contrato-ley, expresión por sí misma significativa.

Este enfoque revela al derecho del trabajo como un derecho "revolucionario" desde su origen y explica la necesaria transformación vinculada con las combinaciones y maniobras económico-político-sociales. Así se justifica tanto la traducción de sus efectos en normas tutelares, como la repercusión bilateral economía-trabajo, trabajo-economía, a nivel nacional e internacional; prueba de ello son las celebraciones tripartitas conocidas como pactos o alianzas, hoy en día popularizadas en el afán de los gobiernos por nivelar mercados y balanzas económicas.

El carácter social del constitucionalismo mexicano, no obstante la fuerza del origen de su trayectoria y la conciencia de su irrenunciabilidad, parece estar amenazado con los cambios globales en la economía. Peligraría su interrupción de no existir el ánimo de defensa de la justicia social, de su fortalecimiento y de la vigencia de un inquebrantable marco legal específico, en cuyo seno se pueden desarrollar comportamientos solidarios como las negociaciones y alianzas ya mencionadas.

De una u otra manera, la socialización del derecho laboral queda patente en la representación tripartita como sistema óptimo de equilibrio social al invocar las condiciones de fuerza y de debilidad, en aras de una regulación niveladora, con la intervención del Estado en sus funciones representativas del interés público, siempre con el fin de lograr la justicia social.

En el sector formal ocurren transformaciones de facto aparentemente inadvertidas. Las empresas más importantes recurren a figuras intermediarias para evadir el cumplimiento de sus normas. Las empresas llamadas de servicios han proliferado. Éstas incluyen estrategias y artimañas, tanto para justificar el incumplimiento de las obligaciones de los empleadores auténticos, como para limitar legalmente las responsabilidades laborales empresariales, con visible violación a la ley. En estas circunstancias, la estabilidad en el empleo, la prohibición del trabajo infantil, la igualdad de salario, el reparto de utilidades, entre otros derechos, se han convertido para la mayoría de los trabajadores en panaceas inalcanzables, siendo garantías sociales fundadas en la constitución.

A la situación apuntada, hay que agregar el serio inconveniente de la desarticulación sindical y, desde luego, la situación más crítica en torno a la seguridad social con las recientes reformas para individualizar, privatizar y administrar los fondos de ahorro para el retiro.

En resumen, se confirma el fundamento constitucional de la política laboral. Las garantías individuales y sociales, en relación con el trabajo, están vigentes. Si bien la legislación reglamentaria de los apartados A y B del artículo 123 de la Constitución requieren ser actualizadas, la o las reformas deben responder al marco de regulación tradicional de las relaciones laborales. Debe mantenerse la rigidez de principios hasta conseguir la nivelación social, sin abandonar la tutela de los derechos de los trabajadores.

El incumplimiento de la legislación laboral rebasa las funciones de inspección de las autoridades laborales por dos causas principales. en primer lugar, por la aceptación y obligada conformidad de los trabajadores de prestar sus servicios en condiciones inferiores a las legales, constreñidos por las presiones económicas (inflación, competencia en el mercado laboral, etcétera) y en segundo, por su opción de autoempleo o subempleo, con el ingreso al sector

informal, con ingresos directos más altos, sin advertir el costo de la desregulación "práctica" y el de "cero" seguridad social.

### **3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970**

“La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado de del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI, del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la ampliación de las ramas industriales, de jurisdicción federal.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.”<sup>1</sup>

### **3.3. Reformas de 1980 a la ley federal del trabajo**

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se le hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 en su parte final.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

Antes de las reformas de 1980 el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Todas las reformas de 1980 fueron de carácter procesal, siendo las más importantes las siguientes:

- Se adicionó el artículo 47 en el sentido de que si el patrón no da aviso al trabajador o a la junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.
- El artículo 685 previene que las juntas podrán subsanar la deficiencia de la demanda de los trabajadores, con lo que ya nunca podrá existir la excepción de oscuridad en la demanda.
- A los sindicatos ya no se les exige poder, puesto que se faculta a la junta para que se le reconozca su personalidad, si ésta así lo estima pertinente.
- Sólo habrá una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de dar celeridad al procedimiento.
- En las iniciativas se procurara dar mayor énfasis a la conciliación entre las partes.

---

<sup>1</sup> DÁVALOS, José op. cit. pp. 68-69

- La capacitación y adiestramiento siempre será de competencia federal.
- No se podrá recusar a los representantes.
- Un solo testigo podrá ser prueba plena, y se limita a tres el número de testigos por cada hecho.
- Se hace inoperante la caducidad de la instancia cuando el actor deje de promover por seis meses, ya que al tercer mes la junta lo requerirá para que promueva.
- Se concederán facultades especiales a las juntas para que requieran a las empresas que exhiban toda la documentación pertinente a la relación laboral.
- En los laudos ya se cuantificarán las condenas, sin necesidad de abrirse incidente de liquidación.
- Si ninguna de las partes comparece a la audiencia inicial se tendrá por ratificada la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.
- El artículo 902 hace nugatorio todo lo preceptuado en los conflictos de orden económico, ya que basta la simple presentación del emplazamiento a huelga para que estos se suspendan de inmediato.
- Aunque haya un emplazamiento a huelga, éste puede hacer valer sus créditos contra el patrón, al igual que al IMSS, INFONAVIT, y el fisco.
- La audiencia de conciliación únicamente se podrá diferir, sólo una vez en los movimientos de huelga.
- En materia de huelga, todos los días y horas son hábiles.
- Se admiten como pruebas las fotografías y todos los medios aportados por el descubrimiento de las ciencias.
- Hay que preparar debidamente las pruebas al ofrecerlas, dando nombres de testigos, domicilios, etcétera.
- El artículo 784 eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando lo estime pertinente, y el patrón deberá probar la fecha de ingreso del trabajador, su antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión, terminación de la relación de trabajo, constancia de dar aviso por escrito de la fecha y causa del despido, la existencia del contrato de trabajo, la duración de la jornada, pago de días de descanso obligatorio, etcétera.
- El artículo 931 sigue insistiendo en que recontarán todos los trabajadores que hayan sido despedidos desde el momento en que se presente el pliego a la junta, y se seguirá rechazando el recuento de los trabajadores de confianza.

En las relatadas condiciones, se puede apreciar que las reformas procesales destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón y las modificaciones al procedimiento de huelga.

### 3.4 Jurisprudencia

“Del latín: *jurisprudencia*, que proviene de *jus* y *prudencia*, y que significa prudencia de lo justo.

Ulpiano (D I, I, 10, 2) define la jurisprudencia como la ciencia de lo justo y de lo injusto (*justi atque injusti scientia*). Esta definición coincide con el sentido etimológico de la voz, el de prudencia de lo justo. La prudencia es una virtud intelectual que permite al hombre conocer lo que debe evitar, referida a lo jurídico, la prudencia es la virtud que discierne lo justo de lo injusto. Como virtud intelectual, la jurisprudencia implica que la inteligencia adquiera los criterios formulados por los jurisprudentes para distinguir lo justo de lo injusto (es decir que conozca las reglas jurídicas o “normas”), y además que la inteligencia aprenda el modo de combinar esas reglas a fin de juzgar sobre cual es la solución justa en un caso determinado, es decir, que aprenda a razonar jurídicamente, que adquiera criterio jurídico.”<sup>2</sup>

“En su sentido actualmente general, la jurisprudencia se define como el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado, que prevalece en las resoluciones de un tribunal supremo o de varios tribunales superiores. Ahora bien, por jurisprudencia no debe entenderse “cualquier aplicación del derecho aislada, sino la repetida y constante, uniforme, coherente, por tal modo que revele un criterio o pauta general, un hábito y modo constante de aplicar las normas jurídicas (Clemente De Diego)

La jurisprudencia se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho en los casos en que la realidad presenta a los jueces. Con ella se persigue hacer efectivo el principio de la igualdad de todos los miembros del estado ante la Ley (y ante el derecho en general). Por esto el órgano debe ser único, pues la variedad de los órganos capaces de producirla va contra el fin mismo que la jurisprudencia se impone”.<sup>3</sup>

Conforme a los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, la Jurisprudencia es la interpretación de la Ley, que se reitera sin interrupción contenida en cinco resoluciones pronunciadas por el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia, por las Salas que la integran y por los Tribunales Colegiados de circuito, aprobadas mediante el número de votos que para cada caso exige la propia Ley.

En nuestro sistema judicial, la Jurisprudencia solo puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación a través de su Sala Superior y de sus Salas Regionales, Tribunales Colegiados de circuito y en su especialidad por el Tribunal Fiscal de la Federación, en cuanto se refiere al Poder Judicial Federal;

---

<sup>2</sup> DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, op. cit. p 1890

<sup>3</sup> DE PINA RAFAEL, op. cit. p.341

toda vez que conforme al Código Fiscal de la Federación y a la ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, éste también puede emitir jurisprudencia a través de su Sala Superior.

Es importante mencionar que conforme a lo dispuesto por el artículo 192 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia que emita la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para estas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

Por lo que hace a la jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para todos los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales; conforme lo dispone el artículo 193 de la Ley de Amparo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley de Amparo, la jurisprudencia se puede interrumpir o modificarse. Se interrumpe, dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por ocho ministros, si se trata de la sustentada por el Pleno; por cuatro, si es de una sala, y por unanimidad de votos tratándose de un Tribunal Colegiado de Circuito. Aplicando las mismas reglas para la modificación de la jurisprudencia.

Así las cosas, podemos decir que la Jurisprudencia es la interpretación que realizan los tribunales facultados por la Ley para tal efecto respecto al contenido y alcance que debe dársele a las normas jurídicas aplicadas a casos concretos y ser reiteradas en cinco ocasiones sin existir una en contrario y con la votación exigida por la Ley.

La publicación de la jurisprudencia está dividida en épocas, ésta denominación “épocas”, no es otra cosa si no el nombre que se le ha dado a diferentes episodios por los que ha pasado la publicación de las resoluciones de los tribunales federales, no se refiere a un periodo determinado, si no al cambio de cada época que sucede a virtud de los diferentes avances de tipo legislativo, tanto de nuestra Constitución, como de la Ley de Amparo.

Hasta el momento existen nueve épocas: las primeras cuatro comprenden el periodo que se ha denominado “Jurisprudencia no Aplicable”, pues contienen las interpretaciones de las Normas Constitucionales y Legales que en su gran mayoría perdieron su aplicabilidad con motivo de la expedición de la Constitución de 1917. Las épocas de la quinta a la octava, quedan incluidas como “jurisprudencia aplicable”, y es la que podemos consultar y citar por tener vigencia.

Se considera que la jurisprudencia tiene los siguientes características:

- No debe ser una transcripción de preceptos legales si no la aportación de un criterio interpretativo, es decir una guía a seguir en la aplicación de la Ley.
- No contiene en su texto datos concretos (nombre de personas, cantidades, objetos, etc.) de carácter eventual, particular o contingente, si no exclusivamente los de naturaleza general y abstracta
- Debe estar contenida en su integridad en la resolución correspondiente.
- Se debe de redactar con claridad y de modo que pueda ser entendida tratando de ser lo más sintético posible, que tenga una justificación lógica y racional del criterio.
- Debe contener un solo criterio de interpretación.
- Para facilitar su localización, los títulos o rubros de las tesis se clasifican temáticamente, colocando en primer término las de rango principal.
- Al pie se deben expresarse los datos de identificación: número de expediente, nombre del quejoso, fecha de resolución, votación, ponente y secretario.

Cabe mencionar, que por lo que hace a la jurisprudencia aplicable al tema que se desarrolla en el presente trabajo, se hace mención y se transcribe en el capítulo siguiente.

## **CAPITULO IV EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL**

En este capítulo analizaremos el procedimiento paraprocesal, en virtud de que esta vía se debe utilizar por parte del patrón para entregarle al trabajador el aviso de la causa o causa de la rescisión laboral, cuando a éste por algún motivo no se le puede entregar directamente. El mayor número de demandas que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son por despido, toda vez que conforme lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, la falta de aviso por escrito al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido es injustificado.

### **4.1 Causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.**

La Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo 47 las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, rezando de la siguiente manera:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer e trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes 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 a trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

El despido es catalogado por la Ley Federal del Trabajo como una forma de rescisión, es decir, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

La rescisión de la relación laboral efectuada por el patrón no significa la extinción de la misma, ya que hasta que la autoridad del trabajo confirme la

validez o justificación legal del despido o rescisión efectuado por el patrón es cuando se extingue la relación laboral, por lo que puede considerarse que hasta que resuelve la Junta de Conciliación y Arbitraje, la multicitada relación se encuentra en suspenso.

Entre el despido y su confirmación transcurre un tiempo de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal laboral confirma la justificación del despido, el laudo operara como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento de contrato, todos los derechos del trabajador se actualizaran (pago de salarios caídos, mejoras en el puesto, antigüedad, etc). En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que se depende el reactivamiento de la relación laboral.

Para llevar acabo el patrón sin responsabilidad alguna para él, la rescisión de la relación de trabajo siempre debe de cumplir con dos requisitos:

1.- La determinación del patrón de rescindir al trabajador la relación laboral tiene que ir acompañada del acto material del despido, de la separación física del trabajador del servicio o del trabajo que prestaba, sino, la rescisión no se tiene legalmente hecha. La separación del trabajador no puede efectuarse en otra ocasión diversa o distinta de aquella en que se resuelve rescindirle su relación laboral, no puede comunicársele la resolución de rescindirle su relación de trabajo y dejar que el trabajador continúe, permanezca o regrese a sus labores;

2.- Darle el aviso por escrito a que se refiere el párrafo infine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de despido aparecen en la Ley en diferentes preceptos y no en uno solo. Se estima que obedece a que la regulación especial de determinadas relaciones de trabajo implica la necesidad de establecer respecto del despido tratamientos especiales, sin embargo, considero que necesario sustentarnos al orden del artículo 47, ya que considero que en este artículo se expresan de forma enunciativa y no limitativa, así como las análogas a las diversas causas que aparecen en toda la Ley.

#### **4.2 Aviso de la causa o causas de rescisión de la relación laboral.**

La última parte del artículo 47 obliga al patrón a entregar al trabajador por escrito el aviso donde consten la causa o causas del despido, estableciendo para tal efecto lo siguiente:

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

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

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

Es indispensable que en todo despido de un trabajador, el patrón de cumplimiento a esta exigencia u obligación legal y notifique por escrito al trabajador el aviso a que se refiere dicho precepto, ya que servirá al trabajador para que conozca los motivos legales de su despido y puede preparar la defensa de sus derechos laborales.

En caso de que el patrón no de el citado aviso, por esa omisión, aunque exista causa legal del despido, se considerará el despido como injustificado, por lo tanto, el patrón deberá de reinstalar al trabajador o pagarle la indemnización y prestaciones que señale la Ley, el contrato individual o colectivo, según sea el caso.

Del artículo en cita se desprende que no es optativo para el patrón notificar este aviso al trabajador o a la junta, sino que tiene el imperativo de notificarlo primero al trabajador y solo cuando este no quiera recibirlo o no es localizado, le deberá comunicar a la junta tal circunstancia, para que sea la autoridad laboral la que notifique al trabajador la causa o causas de la rescisión laboral.

Algunos tratadistas consideran que no es posible que por la sola omisión de dar aviso del despido fuera más importante y prioritario que la justificación o injustificación del despido. Entre dichos autores se encuentra el Doctor Baltasar Cavazos que manifiesta lo siguiente:

“Con anterioridad a la última reforma de este precepto sostuvimos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón estaba en posibilidad de esgrimir la causal o causales que estimara pertinentes en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Dicho criterio fue ratificado por la Secretaría del Trabajo a la cual solicitamos su opinión, misma que fue resuelta por oficio 0.000479, de fecha 29 de agosto de 1970, en donde se nos indicó que la falta de dicho aviso sólo traería como consecuencia que se sancionara al patrón.

La Suprema Corte de Justicia confirmó dicho criterio en los amparos directos 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla; 2650/73 de Everardo

Hernández Pelayo; 1479/74 de Teodulo Carral; 5303/72 de Maria Luisa Rivero y 2924/75 de Graciela Saucedo.

Con la última reforma al último párrafo del artículo 47, el patrón está en posibilidad de dar el aviso no solo al trabajador, sino también a la Junta en un plazo de 5 días.

¿Pero que pasa sino se da dicho aviso a la Junta?

La nueva disposición previene que ese solo hecho bastará para que el despido sea injustificado.

Consideramos antijurídico este criterio, ya que los despidos siempre serán justificados o injustificados per se intrínsecamente, por su propia naturaleza, independientemente del aviso de notificación.

Pensamos que se debería adicionar a este párrafo con la palabra “presuntivamente”; es decir; que el hecho de no dar el aviso respectivo, traiga como consecuencia que el despido sea considerado “presuntivamente” injustificado salvo prueba en contrario.

Resulta absurdo derivar la justificación o injustificación de un despido, de un simple aviso administrativo de notificación.”<sup>1</sup>

Por otra parte, el Doctor Mario de la Cueva que fue parte de la comisión que realizó el anteproyecto de la ley de 1970, expone que “La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente a elección del trabajador.”<sup>2</sup>

Cabe mencionar que el doctor se refería al párrafo último del anteproyecto del artículo 47 de la Ley que rezaba que el patrono deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, que por reforma de 1979 y en vigor a partir del 1° de mayo de 1980 se adicionó para quedar como se menciona en la parte inicial de este apartado.

De lo dispuesto en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el patrón debe cumplir con determinadas

---

<sup>1</sup> BALTAZAR, Cabazos Flores, op. cit. pag. 117 y 118.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario op. cit. pag. 253

formalidades para que la rescisión del trabajo efectuada al trabajador se estime jurídicamente válida; inicialmente se advierte que deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha de la rescisión; en segundo término, en él debe indicarse la causa o causas que dieron origen a la rescisión, entendiéndose por esto que el patrón debe consignar los hechos, motivos o circunstancias legales por las cuales la conducta del trabajador encuadra en alguna de las hipótesis previstas en el supracitado precepto legal y que le sirvieron de base para rescindirle el contrato de trabajo, debiendo expresar en forma concreta y clara los hechos productores del despido y no en forma genérica o vaga. Lo anterior no puede ser de otra manera, pues dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de la rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos; por tanto, se insiste, en el aviso de rescisión es indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido, dejándolo a la postre en estado de indefensión y víctima de la inseguridad; tal y como se desprende de la siguiente jurisprudencia y tesis jurisprudenciales:

No. Registro: 203.534

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996

Tesis: V.2o. J/15

Página: 204

**RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.**

En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.**

Amparo directo 2/90. Juan Manuel Medina Hernández y otros. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Díaz Arellano. Secretario: Víctor Hugo Guel de la Cruz.

Amparo directo 169/91. Luis Alfonso Murillo Iñiguez. 8 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Juan García Barrera.

Amparo directo 228/91. Adrián Gómez Torres. 7 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Secundino López Dueñas.

Amparo directo 435/91. Jesús Madrid Martínez. 4 de diciembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: José Rafael Coronado Duarte.

Amparo directo 730/95. Santiago Conant Reina. 16 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María del Pilar Parra Parra. Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

No. Registro: 184.056

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Junio de 2003

Tesis: XI.3o.14 L

Página: 1045

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. LA OBLIGACIÓN DE PRECISAR LA CAUSA O CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, ES UN REQUISITO QUE DERIVA DE LA PROPIA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS QUE LE DIO ORIGEN.

De la lectura integral del capítulo III del título quince de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que le dio origen, relativo al procedimiento paraprocesal, se desprende que si bien se trata de actuaciones de la Junta donde no existe contención o litigio, su función no se limita al carácter de simple fedatario de la voluntad de las partes, sino que debe vigilar la observancia de las disposiciones legales al intervenir como autoridad. Por ello, cuando el patrón acude a dicha Junta a efecto de solicitar se realice la notificación y entrega al trabajador del aviso escrito de la fecha de rescisión de la relación laboral, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 982, 983 y 991, en relación con el 47 de dicha ley, también debe señalar la causa o causas que dieron origen a la culminación del vínculo laboral, a efecto de que el trabajador conozca oportunamente las causas o motivos del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales cuando considere que es injustificado y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 293/2002. Director del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de Zamora, Michoacán. 23 de enero de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Patricia Mújica López. Secretario: Zirahuén Duarte Briz.

No. Registro: 184.023

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Junio de 2003

Tesis: XXVII.1 L

Página: 1061

RELACIÓN LABORAL, AVISO DE RESCISIÓN DE LA. DEBE CONTENER LA FECHA Y CAUSAS DEL CESE MATERIALIZADO Y NO LOS HECHOS EN QUE INTERVINIERON LOS TRABAJADORES DURANTE LA INVESTIGACIÓN QUE ORIGINE ESE ACTO.

De la interpretación del antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.", se advierte que el patrón está obligado a dar aviso a los trabajadores de la fecha y causa o causas que hubieren motivado la rescisión, las cuales deben encuadrar en las hipótesis que plantea el citado numeral cuando el cese ya se ha materializado, pues la intención del legislador, al establecer tal precepto, es que el trabajador no quede en estado de indefensión y tenga los elementos básicos para preparar su acción en caso de estar inconforme con la rescisión anunciada. Por tanto, el hecho de que el trabajador haya intervenido durante el levantamiento del acta administrativa llevada durante la investigación correspondiente, no exime al patrón de cumplir con la obligación impuesta, pues hasta ese momento se debe entender que el trabajador no tiene conocimiento de la fecha y los motivos que originarán, en su caso, el despido.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 230/2002. Transporte Especializado de Personal, S.A. de C.V. 19 de febrero de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Rodríguez Puerto. Secretario: José Francisco Albarrán Mendoza.

En este orden de ideas, se puede concluir diciendo que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; enseguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador; estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Dicha formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una adecuada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la

Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

Notificación a la Junta de la negativa del Trabajador de recibir el aviso de rescisión laboral.

El penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley establece lo siguiente:

“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.”

Por lo que para el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión, el patrón debe dar aviso a la Junta debiéndose cumplir con los requisitos siguientes:

- Que la persona que de aviso a la Junta acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si el patrón se trata de una persona moral, habrá de adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente;
- Se debe de asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos;
- Se deben relatar los hechos que originaron el despido, a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión, es decir, se precisarán con claridad la causa o causas de la rescisión laboral;
- Se tiene que señalar el domicilio del trabajador en donde se deba notificar tal aviso y deberá ser en su caso, el último que el patrón tenga registrado en su archivo y/o expediente del trabajador.

El aviso que el patrón debe dar a la Junta de que el trabajador se negó a recibirlo, lo deberá hacer dentro del término de cinco días contados a partir de aquel de la fecha en que se haya negado el trabajador a recibir el aviso.

Cuando el trabajador se niega aceptar el aviso rescisorio, se requiere que se levante un acta ante dos testigos en la que se haga constar la negativa del trabajador a recibir dicho aviso, la que deberá ser ratificada en el momento procesal oportuno por quienes la suscriben, pues sino se ratifica carece de valor probatorio, independientemente de que haya sido o no objetada.

Tomando en consideración que el artículo 47 de la Ley no establece si el computo respectivo debe ser en días naturales o días hábiles, y que tampoco lo establece otro artículo, se estima, que por analogía resulta aplicable el numeral 17 de la Ley, la regla de su artículo 734 prevista para los plazos procesales, ya que se trata de supuestos semejantes, por cuanto en ambos se requiere de la

intervención de la junta, además de que la aplicación analógica de tal norma evita que el plazo de cinco días concedidos al patrón se vuelva ficticio en realidad, porque la junta no está en funciones alguno o algunos de tales días, lo que sería contrario a la equidad; en el entendido de que el término de cinco días es fatal, como lo establece la siguiente jurisprudencia:

No. Registro: 178.469

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXI, Mayo de 2005

Tesis: 2a./J. 59/2005

Página: 479

DESPIDO JUSTIFICADO. EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEBE ENTREGARSE AL TRABAJADOR DENTRO DEL PLAZO DE UN MES O DEPOSITARLO ANTE LA JUNTA DENTRO DE LOS 5 DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN EL QUE SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO, PUES DE LO CONTRARIO OPERARÁ LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO RELATIVO DEL PATRÓN.

De los artículos 47 y 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen 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, se advierte que la emisión del aviso de despido no agota el ejercicio del derecho indicado, sino que para ello se requiere de su notificación al trabajador y, en consecuencia, su separación del empleo, lo que debe suceder dentro del plazo citado. Por tanto, si el aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el plazo de un mes previsto en el referido artículo 517, fracción I, es evidente que prescribió el derecho del empleador para efectuar el despido, con la salvedad de que si el patrón da el aviso el último día del mes indicado y el trabajador se niega a recibirlo, deberá depositarlo dentro de los 5 días siguientes ante la Junta respectiva y solicitarle que lo notifique al trabajador en el domicilio respectivo, conforme al penúltimo párrafo del indicado artículo 47; asimismo, en caso de que el trabajador falte a la fuente de empleo en los días en los cuales se le deba dar el aviso, el patrón puede acudir al domicilio que tenga registrado, y en caso de que se niegue a recibirlo puede proceder en los términos señalados.

Contradicción de tesis 17/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primero de la misma materia y circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 4 de mayo de 2005. Cinco votos.

Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Tesis de jurisprudencia 59/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de mayo de dos mil cinco.

Es importante mencionar que existe un vínculo íntimo entre el artículo 47 en sus párrafos últimos y el artículo 991 de la Ley, puesto que este numeral establece cual es el procedimiento a seguir en el caso de que el trabajador se niegue a recibir el mencionado aviso rescisorio, puesto que tal numeral contempla precisamente una hipótesis para iniciar el procedimiento paraprocesal, y del cual se hablará en el apartado siguiente.

Notificación por medio de la junta del aviso de rescisión laboral.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, la Junta respectiva procederá a notificarle a aquél el aviso de despido, previa solicitud del patrón; luego entonces, la petición de referencia producirá un procedimiento paraprocesal o voluntario, parecido al de la jurisdicción voluntaria, pero diferente por tener características propias de la materia laboral; mismo que está previsto y regulado en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo; los cuales disponen que el escrito de solicitud, debe ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y, en su caso, se deberá señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de las personas cuya declaración se pretende según el caso.

Por su parte el Título Quince, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo se regulan los procedimientos paraprocesales o voluntarios, entre ellos, el de dar aviso al trabajador por medio de la junta, de la causa o causas de la rescisión laboral.

El artículo 982 establece lo siguiente:

“Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. “

El artículo 983 establece:

“En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.”

Por su parte el artículo 991 dispone lo siguiente:

“En los casos de rescisión previstos en el párrafo final de artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes a recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.”

Aunque no se trate de un proceso, sí es evidente que sigue un determinado procedimiento que consiste en lo siguiente:

- Concurrencia ante la Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la Junta;
- Señalamiento expreso de la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.
- Acuerdo de la Junta en veinticuatro horas sobre lo solicitado. En su caso, señalamiento de día y hora para que se efectúe la diligencia y citación por conducto del actuario de la persona cuya declaración se pretende.

### **4.3 Efectos de la notificación del aviso de la rescisión laboral.**

#### Recepción del aviso por el trabajador

En caso de que trabajador reciba el aviso mediante el cual el patrón le hace saber la causa o causas por las cuales pretende dar por rescindida la relación laboral, el patrón cumple únicamente con lo preceptuado en el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley, en el entendido de que el patrón deberá acreditar en el momento procesal oportuno la existencia de la causa o causas que haya alegado para rescindir la relación laboral, sin que el solo hecho dar el aviso rescisorio signifique que tal causa o causas existan.

#### Negativa del trabajador a recibir el aviso

Como se mencionó en apartados anteriores, la consecuencia mediata de que el trabajador se niegue a recibir el aviso mediante el cual se le hace saber la causa o causas de la rescisión laboral, es que el patrón deberá dar aviso de dicha negativa a la junta correspondiente, para que a través de la autoridad laboral se le notifique y entregue al trabajador el aviso en el cual conste la causa de la rescisión laboral.

#### **4.4 Carga de la prueba en el procedimiento paraprocesal**

Si bien es cierto que por regla general en el procedimiento paraprocesal no existe conflicto jurisdiccional alguno entre las partes y por consecuencia no existe carga probatoria, no menos cierto es que tratándose del procedimiento paraprocesal en caso de rescisión de la relación laboral, el patrón deberá de acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso correspondiente.

Por lo tanto, el patrón tiene que acreditar en el procedimiento paraprocesal, en su caso en el juicio laboral, tal negativa, pues de lo contrario, el actuar del patrón para notificar el aviso rescisorio a través de la junta, no se encuadraría en la hipótesis normativa del artículo 47 de la Ley.

En estrecha relación con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 47 de la Ley se encuentra la fracción VI del artículo 784 de la misma Ley, ya que dicho numeral establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador paraprocesal cuando exista controversia sobre la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.

#### **4.5 Acreditación de la existencia de la causa o causas de rescisión laboral.**

De lo previsto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión, lo que se justifica por la circunstancia de que aquél es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de tal relación, en el entendido que si no lo hace, se deben presumir ciertos los hechos aducidos por el trabajador en su demanda.

Por otra parte, los artículos 46 y 47 del ordenamiento citado establecen que el despido no es discrecional, sino que para ser válido y librar de responsabilidades al patrón, debe obedecer a causales determinadas, rodeando a este acto de una serie de formalidades específicas como darle aviso por escrito en el que se asienten los motivos de la decisión patronal, entre otros datos; ello, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión, independientemente de que la causa o causas de rescisión se deban acreditar fehacientemente.

Así las cosas e independientemente de que el patrón haya dado cumplimiento a lo que dispone el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, haya dado al trabajador el aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, es preciso demostrar las causas que son la base de la acción rescisoria ejercida por el patrón, a través de los medios probatorios que para ello tenga; ya que la entrega del aviso y la acreditación como tal de las causas invocadas para rescindir la relación laboral, son aspectos diferentes, pues el hecho de entregar el mencionado aviso, no acredita la demostración de

las causas de la rescisión que alegue el patrón, teniendo aplicación al caso que nos ocupa las siguientes tesis jurisprudenciales:

No. Registro: 225,631

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Tesis:

Página: 179

DESPIDO, EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL DE NOTIFICACION, NO PRUEBA LAS CAUSAS DEL.

Tales actuaciones sólo son aptas para acreditar que el patrón cumplió con la obligación que le impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, parte final, en el sentido de que debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y tienen como efecto que no opere en su contra la presunción legal que establece el propio artículo invocado, en su último párrafo, de que la falta de ese aviso por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; pero, a pesar de que en ese procedimiento previo se indiquen determinadas causas de rescisión, ello no constituye prueba de que los hechos ahí narrados sean verdaderos, reduciéndose a una afirmación de parte que no queda evidenciada dentro del trámite paraprocesal de que se trata, por no ser éste el objeto legal de ese tipo de actuaciones laborales, el cual se constriñe a certificar que el aviso rescisorio con fecha y causas del despido fue efectivamente notificado a los trabajadores.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 141/90. Armando Ayala Campos y coagraviado. 8 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Gilberto Vargas Chávez. Secretaria: Patricia Mújica López.

No. Registro: 194.523

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: II.T.62 L

Página: 1455

RESCISIÓN LABORAL. DEBEN DEMOSTRARSE LAS CAUSAS RESCISORIAS Y NO ÚNICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE SU AVISO.

Es incorrecto estimar justificado el despido, partiendo de la consideración de que el patrón demostró haber dado aviso escrito de las causas de la rescisión, pues con independencia de lo dispuesto por el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que impone la obligación de dar al trabajador el aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, es preciso demostrar las causas sustento de la acción rescisoria, a través de los medios probatorios y las razones lógicas y jurídicas tomadas en consideración, porque la entrega del aviso y las causas invocadas para rescindir la relación laboral, son aspectos diferentes, pues el cumplimiento del primero, no determina la demostración de las causas rescisorias.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1003/98. Felipe Castellanos Ascanio. 26 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Nicolás Castillo Martínez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-1, página 179, tesis de rubro: "DESPIDO, EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL DE NOTIFICACIÓN, NO PRUEBA LAS CAUSAS DEL."

Por lo que es evidente que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, por lo que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización constitucional por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es necesario que acredite lo siguiente: que dio el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que acredite fehacientemente la existencia de las causales alegadas; tal como se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

No. Registro: 188.290

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Diciembre de 2001

Tesis: 2a./J. 68/2001

Página: 222

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

Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses.

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

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

#### **4.6 Alcances en el proceso laboral del procedimiento paraprocesal**

La última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón indefectiblemente debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión de la relación laboral y, en caso de que se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, basta para considerar que el despido es injustificado. Dicho dispositivo es de orden público y cumplimiento estricto.

Independientemente de que el patrón entregue el aviso rescisorio a la Junta de que se trate, para que por su conducto se notifique al trabajador la causa o causas de rescisión de la relación laboral, el patrón durante el juicio laboral debe de acreditar que el trabajador se negó a recibir el multicitado aviso, como se desprende del siguiente criterio

No. Registro: 203.739

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: XX.17 L

Página: 509

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.

Amparo directo 354/95. Gómez de Tuxtla, S. A. de C. V. 19 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

Es importante mencionar que del contenido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el requisito formal para rescindir de manera justificada la relación laboral es que el patrón entregue al trabajador el aviso en el que se mencione la fecha y causa o causas de la rescisión, pero señala que para el caso de que el trabajador se niegue a recibir tal aviso, el patrón entregará el mismo a la Junta para que por su conducto se le notifique al trabajador la rescisión laboral; para que conforme a lo dispuesto en los artículos 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo la autoridad laboral, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, proceda a la notificación requerida; sin embargo, se estima que en el procedimiento paraprocesal el patrón deberá acreditar ante la Junta que el trabajador se negó a recibir el aviso, no obstante que la exigencia de que el patrón acredite dichas circunstancias es materia del juicio respectivo, sin que para ello sea óbice que el procedimiento paraprocesal se constituye de actuaciones en las que no hay controversia o litigio. Lo anterior, para efectos de otorgar seguridad jurídica al trabajador y obligar al patrón a que efectivamente le entregue o intente entregarle el multicitado aviso al trabajador, puesto que en detrimento del trabajador el patrón puede acudir directamente a la Junta a solicitar se le notifique al empleado el aviso rescisorio, sin que antes haya intentado el patrón entregárselo en propia mano.

Por otro lado, cabe resaltar que si bien es cierto que no existe impedimento legal para que un patrón pueda ampliar el aviso de rescisión que ya hubiera entregado a su empleado, ni para elaborar y notificarle otro diverso, en el que, inclusive, se invoque diversa causa de rescisión; ello, cuando se haga dentro de los términos legales, para que el trabajador pueda preparar su defensa, no menos cierto es, que en la contestación de demanda, el patrón no puede alterar o modificar el aviso rescisorio, cambiando la causa, o alegando, además, otra.

Por lo que una vez notificado al trabajador el aviso rescisorio, en el que se exponen las causas por las cuales se da por concluido el nexo laboral, éstas ya no son susceptibles de modificación, puesto que los hechos expuestos en dicho documento son los que precisamente le sirven de fundamento para conocer los sucesos y en un momento dado preparar su defensa, lo cual indiscutiblemente lo libra de toda inseguridad jurídica, así como para determinar los efectos de la prescripción de las acciones derivadas de dicho despido; por lo que no se debe permitir que el patrón al momento de dar contestación a la demanda que en su caso se entable, cambie las causas alegadas en el aviso rescisorio, puesto que ello va en perjuicio del trabajador, dejándolo en estado de indefensión, ya que se tendrían en cuenta hechos que no se invocaron en citado aviso, lo cual ya no puede acontecer, porque después de notificado el aviso al trabajador, con la causa o causas del despido, no podrá el patrón en el juicio aducir o alegar otras causales distintas, pues, de hacerlo, se dejaría al trabajador en total estado de indefensión, como se puede apreciar en el siguiente criterio y jurisprudencia:

No. Registro: 248,374

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 199-204 Sexta Parte

Tesis:

Página: 45

Genealogía: Informe 1985, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4, página 304.

AVISO DE RESCISION, CAUSALES NO SEÑALADAS EN EL.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que lo motivan, debiendo especificarse los hechos que se le imputen para el efecto de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa y no se modifiquen las causas del despido; de ahí que si invoca la demandada como excepción al contestar la demanda, una causa de rescisión distinta a las que señaló en su aviso de rescisión de la relación laboral, y se basa el laudo en que se demostró esa causa de rescisión, es indudable que el laudo en esos términos resulta violatorio de garantías individuales.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 56/82. Jesús Andrés Ramírez Zendejas. 30 de agosto de 1985. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: Martín Guerrero Aguilar.

No. Registro: 242,801

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 175-180 Quinta Parte

Tesis:

Página: 56

Genealogía: Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 3, página 6.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 43, página 28.

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo

en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 169-174, página 11. Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A. 6 de junio de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Hernández.

Volúmenes 175-180, página 12. Amparo directo 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. 13 de julio de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Volúmenes 175-180, página 12. Amparo directo 7345/82. Gorduroy, S.A. 13 de julio de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: María Edith Cervantes Ortiz.

Volúmenes 175-180, página 12. Amparo directo 3748/82. Empresa Sincamex, S.A. 1o. de agosto de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.

Volúmenes 175-180, página 12. Amparo directo 6208/82. José Bonilla Uribe. 1o. de agosto de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Nota: En el Semanario Judicial de la Federación, la referencia de la página de los Volúmenes 175-180 es incorrecta, por lo que se corrige, como se observa en este registro.

En este orden de ideas, es claro que para que el procedimiento paraprocesal tenga alcances jurídicos en el proceso laboral, el patrón deberá acreditar que dio el aviso al trabajador de la causa o causas de rescisión y probar las causas que lo orillaron a dar por terminada la relación de trabajo y al contestar la demanda no podrá modificar o agregar más causas a las ya allegadas en el multicitado aviso; asimismo y para el caso de que el aviso lo haya notificado a través de la Junta, deberá acreditar que el trabajador se negó a recibir el mismo, pues de lo contrario procederá condenar al patrón al pago de las prestaciones reclamadas, sin que sea necesario examinar las causas de rescisión esgrimidas por la demandada.

Efectividad del procedimiento paraprocesal

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 de llegar a tal conclusión, 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.

Por lo que para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se notifica por conducto de la Junta, como lo ordena el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que el mismo se presente dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, se le comunique la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral y acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta; y en el momento procesal oportuno acreditar la veracidad del hecho que motiva el despido injustificado; conforme lo disponen las siguientes tesis y jurisprudencia:

No. Registro: 209,932

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Noviembre de 1994

Tesis: IV. 3o. 161 L

Página: 419

**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.**

Amparo directo 814/93. Manuel Negrete Ortega. 3 de febrero de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

No. Registro: 180.192

Tesis aislada  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: XX, Noviembre de 2004  
Tesis: I.11o.T.15 L  
Página: 1928

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PARA QUE SURTA EFECTOS JURÍDICOS SU PRESENTACIÓN ANTE LA JUNTA DEBE SER ADMITIDO, PUES SU DESECHAMIENTO EQUIVALE A LA FALTA DE PROMOCIÓN.

Para que surta efectos jurídicos 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 que tenga registrado, como lo ordena el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que la autoridad laboral admita y ordene dar trámite al paraprocesal, pues es hasta este último momento cuando el patrón satisface el requisito exigido por el precepto legal invocado, ya que su desechamiento equivale a la falta de promoción.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 14091/2004. José Luis López Pineda. 25 de agosto de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretario: Sergio Fabián Osorio Pérez.

No. Registro: 205.159  
Jurisprudencia  
Materia(s): Laboral  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo: I, Mayo de 1995  
Tesis: I.1o.T. J/3  
Página: 293

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRON INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.

El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el

invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

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

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

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

Para que en el juicio laboral surta efectos plenos el aviso de rescisión entregado por la Junta ante quien se tramitó el procedimiento paraprocesal, es menester que el demandado justifique, además de la negativa del trabajador a recibirlo, el proveído que recayó a su solicitud y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta al trabajador, de acuerdo a las formalidades a que se contraen los artículos 982, 983 y 991, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que si no se acredita con ninguna prueba haberse realizado tal procedimiento, debe concluirse que no se cumplió con lo dispuesto por el citado artículo 47 de la ley de la materia.

Así las cosas, es evidente que la Ley Federal del Trabajo pugna por que el trabajador tenga seguridad y certeza jurídica en caso de que se le rescinda el contrato, y éste se niegue a recibir el pluricitado aviso, puesto como se ha mencionado anteriormente, el artículo 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador. En caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; por lo que es necesario que se le notifique la rescisión por medio de la junta y no que el trabajador se entere por otros medios de la rescisión en su contra, tales como una averiguación previa, a través del sindicato que en su caso pertenezca o bien de oídas; puesto que el aviso rescisorio tiene por objeto poner en conocimiento del trabajador las causas que tuvo el patrón para dar por

terminado el vínculo laboral sin su responsabilidad, y a través de los ejemplos que se mencionaron no se cumple con el objetivo que el legislador estableció en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para que la notificación del aviso rescisorio por medio de la Junta tenga efecto en todos sus aspectos, no basta que el patrón solicite a la Junta se le notifique al trabajador en el domicilio que tenga registrado, sino que además, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la diligencia respectiva debe entenderse de manera directa con él y no con sus familiares, y tampoco puede hacerse en forma verbal, en razón de que estas formalidades están íntimamente vinculadas con el derecho de defensa del trabajador; ahora bien, si el trabajador recibió el aviso rescisorio por medio de la Junta, a través de sus familiares, sin haberse probado que se le intentó notificar y que aquél se negó a recibirlo, ello vicia y hace ineficaz el aviso de cuenta para que surta sus efectos en todos sus aspectos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** En el derecho laboral mexicano las primeras formas de regular la relación de trabajo, se basaba en la autonomía de la voluntad de las partes y la libertad individual para obligarse, siendo evidente la influencia de las teorías civilistas de los contratos, siendo preponderante la voluntad de las partes como fuente de derechos y obligaciones al contratar la prestación de servicios personales subordinados.

**SEGUNDA.-** La revolución mexicana de 1910 fue un parte aguas en el derecho laboral mexicano, ya que después de este movimiento social y concretamente a partir de 1917 se dictaron leyes en materia de trabajo que regularon la seguridad e higiene, los conflictos surgidos entre patrones y trabajadores y las autoridades que estaban facultadas para conocer y resolver tales conflictos.

**TERCERA.-** La concepción proteccionista del Estado hacia la clase trabajadora se manifiesta abiertamente durante la revolución mexicana de 1910 y se prolonga hasta la promulgación de la Constitución Federal de 1917, en la que el Congreso Constituyente de Querétaro, con una concepción eminentemente social, considera al trabajador como un individuo que merece respeto, basado en tal principio, establece que el trabajo es una actividad social y que es indispensable garantizar los derechos de los trabajadores, inclusive de los patrones, mediante una regulación armónica del capital y del trabajo; naciendo la huelga como medio de presión legítima y derecho de los trabajadores para lograr un equilibrio entre los factores de producción.

**CUARTA.-** Al surgir el derecho laboral mexicano como producto de una lucha social, los primeros ordenamientos en materia del trabajo evidentemente estaban impregnados de un sentimiento social, pues consideraban al trabajador como un individuo sobreexplotado que requería de protección y defensa por parte del Estado.

**QUINTA.-** Previa reforma al artículo 123 Constitucional, se expide en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, misma que establece diversos principios y normas que otorgan derechos y obligaciones a los trabajadores, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para ser los órganos que aseguren su cumplimiento y resarcimiento en caso de violación a los derechos de la clase trabajadora.

**SEXTA.-** Los derechos y obligaciones fundamentales de la relación de trabajo, no quedan al arbitrio de las partes, sino es el Estado quien a través de la Ley ordena que es precisamente la subordinación y dependencia económica la que genera la relación laboral y conlleva una modificación a la esfera jurídica de patrones y trabajadores, pues estos adquieren derechos y obligaciones que

han sido establecidas imperativamente por el Estado en ejercicio de su soberanía.

**SEPTIMA.-** La ley de 1970 y su reforma procesal de 1980 confirman que el trabajo subordinado genera una serie de derechos y obligaciones, que la vinculación entre patrón y trabajador se da precisamente por la prestación del servicio subordinado que éste presta al patrón y que la permanencia de la relación de trabajo y sus efectos, van más allá de la vida del propio patrón y del trabajador, puesto que la misma Ley establece los derechos y obligaciones fundamentales de ambos.

**OCTAVA.-** La figura del procedimiento voluntario se incluye en la Ley, a partir de la reforma procesal de 1980 como una actuación fuera del proceso, que comprende un conjunto de actos jurisdiccionales con consecuencias jurídicas que es confiada a la autoridad laboral, quien interviene para vigilar el cumplimiento de Ley del trabajo.

**NOVENA.-** Los diversos procedimientos que regula la Ley, garantizan, mediante la coacción, los derechos y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, ya sea ésta individual o colectiva, para hacer cumplir los laudos y demás resoluciones que dicta la junta en los asuntos que le son sometidos para su conocimiento y resolución.

**DECIMA.-** El objeto del procedimiento paraprocesal es la regulación de actuaciones en las que no existiendo controversia de derechos, por lo que constituye una actuación judicial preconstitutiva para fijar ciertos hechos, dotándoles de seguridad y legalidad dejando constancia de ello mediante las actas respectivas.

**DECIMA PRIMERA.-** En el caso que nos ocupa, el asunto es susceptible de ventilarse mediante el procedimiento paraprocesal, es el que establece el artículo 991 de la Ley, por ello, lo que se propone es dotar y resaltar la seguridad jurídica y certeza a favor del trabajador cuando se pretende dar por terminada la relación laboral.

**DECIMA SEGUNDA.-** Si no se acredita la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión del contrato de trabajo, presentado dicho aviso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no se emite acuerdo alguno, ello conduce a estimar que el trabajador no tuvo conocimiento de las causas que motivaron la rescisión del contrato de trabajo, por lo que debe concluirse que el despido fue injustificado, en términos del artículo 47, in fine, de la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMA TERCERA.-** Cuando el trabajador se entera de la fecha y causa o causas de la rescisión de trabajo hasta la contestación a la demanda del patrón, quien demuestra que previamente solicitó a la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del acto paraprocesal, que ésta notificara el aviso

correspondiente al trabajador e ilegalmente lo omite; ello deja en estado de indefensión al trabajador porque no se le corrió traslado con dicho aviso y en esa etapa ya ratificó su demanda que le impide así modificar o cambiar su acción.

**DECIMA CUARTA.-** Por lo que se propone una reforma al artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, para que el procedimiento paraprocesal sea considerado sumarísimo y por lo tanto, la Junta acate de manera estricta los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para tal procedimiento.

Por lo que una vez recibida la solicitud para notificar al trabajador el aviso de rescisión laboral, la junta dentro de las veinticuatro horas siguientes deberá dictar el acuerdo que le recaiga a tal solicitud, ya sea previniendo, admitiendo o desechando la misma; por lo que en el artículo en comento, se deberá de ordenar que previo a la notificación al trabajador del aviso de rescisión laboral, el patrón deberá acreditar la negativa del trabajador a recibir el aviso de su parte, por lo que en el mismo artículo se deberá ordenar que la junta deberá señalara fecha y hora para que tenga lugar la diligencia en la cual se acredite la negativa del trabajador para recibir el aviso de rescisión de manos del patrón. Pues no basta con que se haga del conocimiento de la Junta la solicitud del aviso de notificación de la causa de rescisión de la relación laboral, pues es requisito indispensable que previamente se dé el aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión y sólo para el caso en que se niegue a recibirlo dentro de los cinco días siguientes debe hacerse del conocimiento de la Junta solicitando la notificación.

Asimismo, en dicho artículo se deberá establecer un apercibimiento al patrón para el caso de que no de seguimiento y conclusión al procedimiento paraprocesal de notificación del aviso de rescisión laboral, consistiendo dicho apercibimiento en no tener por interpuesta la solicitud de notificación por falta de interés jurídico. En el entendido de que todas las diligencias, inclusive la notificación del aviso de rescisión laboral se deberán realizar dentro del término de los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Edit. Ariel S.A., Barcelona 1973
- 2.- ALONSO OLEA, Manuel, y coautor, Derecho Procesal del Trabajo, décima edición, Edit. Civitas S.L., Mdrid, España, 1999.
- 3.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, primera edición, Edit. Mundo Jurídico, México, 1992.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Edit. Oxford University Press México, S.A de C.V., México, 2000.
- 5.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Edit. Trillas, S.A. de C.V. México, 1989
- 6.- BORRELL Navarro Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª edición, editorial Sista, México 2001
- 7.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla S.A. de C.V., México, 1985.
- 8.- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, Edit. Temis, S.A. Bogota, Colombia 1961
- 9.- CARBONEL, Miguel (coordinador) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada y Concordada, decimoséptima edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 2003.
- 10.- CARRO IGELMO, Alberto José, Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, Edit. Bosch, Casa Editorial, S.A., Barcelona 1991.
- 11.- CAVEDO DEMANGEOT, María de los Ángeles, y otra, Lecciones de Derecho del Trabajo, primera edición, Barcelona, España, 1995.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Edit. Trillas, S.A. de C.V., México 1994.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, primera edición, Edit. Trillas, S.A. de C.V. México, 2000.
- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, primera edición, Edit. Trillas, S.A. de C.V. México, 1997.

- 15.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Quinientas Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales, tercera edición, Edit. Trillas, México, 1994.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, décima primera edición, Edit. Porrúa S.A., México 2002
- 17.- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo I, novena edición, Edit. Porrúa, S.A. de C.V., México 1994.
- 18.- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II décimo sexta edición, Edit. Porrúa S.A. de C.V., México, 2002.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, décima segunda edición, Edit. Porrúa S.A. de C.V., México 1990.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, décima segunda edición, Edit. Porrúa S.A. de C.V., México 1990.
- 21.- DE LA CUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1965.
- 22.- DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Botas, México 1952
- 23.- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Leodegario, Derecho del Trabajo, Unidad didáctica I, cuarta edición, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid 1996.
- 24.- FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Volumen I, segunda edición, Edit. Depalma S.A. de C.V., Buenos Aires, Argentina 1976.
- 25.- FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Volumen II, segunda edición, Edit. Depalma S.A. de C.V., Buenos Aires, Argentina 1977.
- 26.- FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Volumen III, segunda edición, Edit. Depalma S.A. de C.V., Buenos Aires, Argentina 1977.
- 27.- GÓMEZ, Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, novena edición, Edit. Harla, S.A. de C.V., México 1996.
- 28.- KASKEL, Walter, y otro, Derecho del Trabajo, quinta edición, Edit. Roque Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1961.
- 29.- PEREIRA ANABALÓN, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1961

- 30.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Edit. Pac S.A. México, 1985
- 31.- ROUAIX, Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, segunda edición, Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959.
- 32.- SANTOS AZUELA, Hector, Elementos de Derecho del Trabajo, primera edición, Edit. Porrúa, México, 1994.
- 33.- TENA SUCK, Rafael, y coautor, Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Edit. Trillas, S.A. de C.V., México, 1999
- 34- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, México 1943
- 35.- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo III, México 1943
- 36.- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo IV, México 1943
- 37.- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, primera edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1978.

## DICCIONARIOS

- 1.- DE PINA Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa, S.A. de C.V., décimo sexta edición, México 2004
- 2.- ESCRICHE, Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Edit. Garnier Hermanos, París, 1903.
- 3.- GARCIA, Roque, Diccionario de la Lengua Castellana, Edit. Manuel Porrúa, S.A. de C.V., México, 1980.
- 4.- LASTRA LASTRA, José Manuel Diccionario de Derecho del Trabajo 1ª edición Editorial Porrúa México 2001
- 5.- PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Novena Edición, Edit. Porrúa, S.A. de C.V., México, 1986.

6.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit. Heliasta, S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1996.

7.- Diccionario Jurídico Mexicano, Décima cuarta edición, Edit. Porrúa, S.A. de C.V. y UNAM, México, 2000

8.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Edit. Driskill, S.A. de C.V., Buenos Aires, Argentina, 1987.

9.- Grijalbo. Diccionario Enciclopédico, Edit. Grijalbo, S.A., Barcelona, España, 1996.

10.- Nueva Enciclopedia Sopena, Edit. Ramón Sopena, S.A., España, 1952.

#### LEGISLACIÓN.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada y concordada, décimo séptima edición, Edit. Porrúa, S.A. de C.V., México 2003, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM

2.- Código Civil para el Distrito Federal, Edit. Sista, México 2004

3.- Ley Federal del Trabajo, comentada, octagésima cuarta edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 2003. TRUEBA URBINA, Alberto, y otro.

4.- Ley de Amparo, Edit. Sista, México 2003

5.- IUS 2005. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2005. Compact Disc.