



COLEGIO PARTENÓN S. C.

**INCORPORADO A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
LICENCIATURA EN DERECHO**

**“ RESCISIÓN DEL CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO ”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A :

M A R C O S L U I S M A R T Í N E Z

ASESOR : LIC. FELIX ARTURO FERMAN ANAYA.



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.



COLEGIO PARTENÓN S. C.

**INCORPORADO A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
LICENCIATURA EN DERECHO**

**“ RESCISIÓN DEL CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO ”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A :

M A R C O S L U I S M A R T Í N E Z

ASESOR : LIC. FELIX ARTURO FERMAN ANAYA.

GRACIAS A DIOS OMNIPOTENTE

Dador de vida, que a través de su inagotable bondad me ha dado sabiduría, conocimientos e inteligencia.

A MIS PADRES

Don Román Luis Pérez y Doña Natalia Mendoza Martínez,
gracias porque me dieron la vida y con ella sus consejos de honestidad y rectitud.

Han sido ejemplo de fortaleza, de bondad y servicio a mis semejantes y que orgullosamente viven arraigados al suelo que los vio nacer.

A MI SEGUNDA FAMILIA, Doña Rutila Pérez e hijos gracias por todo el apoyo moral que me ofrecieron.

Con gran admiración y respeto, a quién fue mi tío, abuelo y además mi tutor.

Don Avelino Mendoza García que yace en el seno de nuestra madre tierra, que con su filosofía característica tuvo el deseo y la esperanza de forjarme como profesionista.

Gracias a sus principios ideológicos, hoy esto es realidad.

A MI ESPOSA MARÍA ISABEL, una mujer admirable, gracias por tu amor y tolerancia durante estos veinticinco años, por tu apoyo durante este proceso de vida.

A MIS HIJAS, Karla y Gabriela Luis Fragoso que han sido principal motivo de lucha y superación.

Con una plegaria de amor, a mi pequeñita **Guillermina**, porque con su partida, a través de su almita es la que me ha fortalecido para lograr mis objetivos.

Por ti y para ti nena, lo prometido hoy es realidad.

A MIS HERMANOS, con quienes compartí mi infancia y adolescencia.

Victorino

Fernando

Emilio

Antonina

Victorina, y

Demetrio

Sirva esto de alegría.

A las Instituciones Educativas,

fuerza de conocimientos.

Escuela primaria Lic. Benito Juárez

Escuela secundaria Lic. Benito Juárez

Escuela preparatoria Lic. Benito Juárez

al Colegio Partenón S.C., institución universitaria, al personal administrativo y docente, gracias por la oportunidad brindada para mi formación profesional.

A MI ASESOR Y APRECIABLE MAESTRO.

Lic. Felix Arturo Fermán Anaya, gracias por su incondicional apoyo, por compartir sus conocimientos y experiencias profesionales.

A LA MEMORIA DE EMINENTES PROFESORES Y AMIGOS:

Lic. Salvador Venegas,

Físico-Químico Don José Váladez,

Dr. Eloy Rodríguez Aiza, a todos ellos gracias por sus consejos.

**A QUIENES HAN SIDO VIVO
EJEMPLO A SEGUIR EN EL
INTERESANTE CAMINO DE LA
CIENCIA JURÍDICA.**

Lic. Daniel Cortés Macías,
Lic. Victor Augusto Mendoza Santos,
Lic. Enrique Narváez Calderón,
Lic. Raúl Alcántar Estrada
compañero y amigo.
Al eminente literato
Lic. Manuel Caraza Méndez.

**A TODOS MIS COMPAÑEROS Y
AMIGOS,** con quienes compartí los
momentos más interesantes de mi vida,
gracias por todo.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.- TRABAJO	6
2.- DERECHO	8
2.1. DERECHO DEL TRABAJO	9
3.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	13
3.1. TRABAJADOR	14
3.2. PATRÓN	16
3.3. INTERMEDIARIO	17
4.- CONTRATO	20
4.1. CONTRATO DE TRABAJO	22
5.- RELACIÓN LABORAL	25
5.1. RELACIÓN LABORAL EXPRESA	26
5.2. RELACIÓN LABORAL TÁCITA	27
6.- RESCISIÓN LABORAL	28
6.1. DESPIDO INJUSTIFICADO	32
6.2. AVISO DE RESCISIÓN LABORAL	38

CAPÍTULO II

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- PREHISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO	42
2.- EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA ANTIGUA	43

3.- DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA	45
3.1. ROMA	46
4.- LA EDAD MEDIA	47
5.- EL DERECHO DEL TRABAJO EPOCA MODERNA	49
6.- EL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA CONTEMPORÁNEA	51
7.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	53
7.1. ÉPOCA PRECOLONIAL	53
7.2. ÉPOCA COLONIAL	55
7.3. MÉXICO INDEPENDIENTE	58
7.4. LA REFORMA LIBERAL	61
7.5. DERECHO DEL TRABAJO EN EL IMPERIO	61
8.- EL DERECHO DEL TRABAJO PERÍODO REVOLUCIONARIO	62
8.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y EL ARTÍCULO 123	62

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN LABORAL

1.- ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE RESCISIÓN LABORAL	66
2.- REFERENCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL	69
3.- NOTIFICACIÓN DEL AVISO DE RESCISIÓN LABORAL	73
3.1. NOTIFICACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN	74
3.2. LUGAR EN QUE SE PRACTICA LA NOTIFICACIÓN	76
3.3. FECHA DE LA NOTIFICACIÓN	78
3.4. PERSONA A QUIEN DEBE NOTIFICARSE	78
3.5. CIRCUNSTANCIAS	79
4.- NOTIFICACIÓN POR PARTE DE LA JUNTA	82
5.- REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL AVISO A LA JUNTA	92
6.- EL AVISO DE RESCISIÓN	92
6.1. LOS EFECTOS DEL AVISO DE RESCISIÓN	92

CONCLUSIONES.....103
PROPUESTA107
BIBLIOGRAFÍA110

INTRODUCCIÓN

Tomando la idea de la libertad y del Derecho del Trabajo, abordaremos en la presente investigación la problemática particularmente de la Rescisión Laboral y en consecuencia hablaremos de los derechos humanos, en sus dos aspectos: derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajador; los que proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo. En ese orden, los primeros son presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo.

A través de la evolución histórica, se sabe que cuando los hombres fueron capaces de producir más de lo que necesitaban para vivir, surgió la posibilidad de que una parte de la sociedad se apropiara del trabajo y de sus productos del resto de los miembros de dicha sociedad. Así, a partir de ese momento, al trabajo desarrollado para producir lo indispensable para vivir se le denominó plustrabajo o trabajo excedente, esto es, el producto que queda después de cubrir las necesidades vitales del que produce. Probablemente, es así que a la apropiación del plustrabajo de la mayoría de las sociedades primitivas por unos cuantos individuos dedicados a dirigir, permitió de manera casual u ocasional el surgimiento de la figura del patrono o patrón, a quienes hoy día, esta práctica ha favorecido.

Con el tiempo, la costumbre de apropiarse del excedente del trabajo se fue extendiendo y con ella se fue condensando en la sociedad grupos dedicados al trabajo y grupos que se apropiaban del excedente de la producción social. Es evidente que esto no sucedió de un día para otro, sino que debió haber sido en un largo proceso evolutivo; así mientras más preparados estaban los hombres para producir y cuanto más producían, más se fueron desarrollando los grupos humanos, y con este precedente fueron cobrando importancia las funciones directivas. Así es como nacieron las clases

sociales y por ende los dueños de la producción, convirtiéndose más tarde en empleadores de la mano de obra de la clase proletariada.

En la época de la comunidad primitiva, la vida de los hombres en los primeros grupos sociales se caracterizó por la existencia de relaciones de igualdad. Sin embargo, al paso del tiempo se fueron convirtiendo poco a poco en relaciones de desigualdad y de sujeción; siendo de este modo como se aseguró el dominio permanente de una categoría sobre otras.

Con la división de los miembros de la sociedad en categorías, aparece el sistema de castas, aunque en diferentes etapas históricas con características propias, según el grado evolutivo de la humanidad; como las sociedades esclavistas de la antigua civilización greco-romana, la cual se dividía en dos grupos: el de los hombres libres y el de los esclavos, estos últimos constituían una casta, la más inferior de todas.

Sucesivamente en Roma, se hicieron famosas las pugnas entre dos castas de hombres libres: una, los patricios, la privilegiada que poseían las tierras. La otra, los plebeyos, privada del derecho de adquirir tierras y que vivían del comercio y de los oficios.

El sistema despótico oriental, como el de los pueblos del antiguo Oriente entre ellos, Egipto, Asiria, Babilonia, Persia y posiblemente el de los pueblos precolombinos de México; debió haber sido el resultado de un proceso de desposesión de los miembros de la sociedad por parte de quienes ejercían el mando. Así aparecieron los monarcas dispensadores de los bienes y hasta de la vida, por eso se denominó déspota. En la base de la sociedad se encontraban los que laboraban la tierra y los artesanos que debían entregar al déspota o a sus funcionarios una parte de lo que producían como tributo y que era la forma de adquirir el excedente expropiado.

El régimen feudal, surgió como consecuencia de la ocupación militar de los países de Europa Occidental y Central por los pueblos germánicos, conocidos como bárbaros. Con el pasar del tiempo, los descendientes de esos jefes militares se apropiaron de todas las tierras; sometiendo a las poblaciones a una forma de sujeción personal, dando origen a la servidumbre. Dentro de los feudos, los Señores concedían parte de sus tierras a cambio de un tributo y fidelidad de los labradores. Así fue como la sociedad quedó organizada en dos castas; la de los siervos con sujeción absoluta a su dueño, el señor feudal; y la de los Señores Feudales, los que ejercían funciones de mando, que administraban justicia, imponían tributos y dictaban leyes.

En este orden cronológico, a partir de la revolución industrial, el fenómeno laboral adquirió mayor auge, de tal suerte que el trabajo humano en el proceso de las relaciones laborales fueron las que determinaron el nacimiento del derecho del trabajo. Cualitativa y cuantitativamente el trabajo asalariado es un fenómeno capital de nuestro tiempo, pues la totalidad de la población económicamente activa vive de la percepción de su salario.

En el presente trabajo, consideramos oportuno señalar la terminología respecto a la figura obrero-patronal, en sentido de dignificar a la clase trabajadora. Si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10. define que; “ Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.” Lo anterior, como ya hemos explicado ha sido en razón de que en la época antigua existieron categorías y castas y con ello surgieron los patronos o patrones. Sin embargo, hoy día, consideramos que el término correcto debe ser el de “ Empleador” o bien dicho como relación “ Empleado-Empleador” ya que el término obrero-patronal, nos remonta a la época del poderoso, dueño de los medios de producción, frente a los desposeídos considerados como animales o cosas, que tenían únicamente su fuerza de trabajo.

Al aparecer el Derecho del Trabajo, tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, por eso se ha dicho que la historia del Derecho del Trabajo esta ligada con la historia del hombre el cual ha luchado por conseguir su progreso, su libertad, su seguridad y justicia.

Para la realización del presente trabajo, consideramos necesario utilizar los métodos idóneos que favorezcan a despejar las interrogantes existentes en torno a las relaciones obrero-patronales. Así bien, tomaremos como punto de partida el método deductivo; que nos ayudará a analizar aspectos genéricos relativos al Derecho Laboral, al Contrato Individual de Trabajo y por consiguiente a la Rescisión Laboral, esto será partiendo de lo general a lo particular.

Consideramos propio, también utilizar el método Jurídico-Propositivo para poder concluir con propuestas idóneas a fin de dar solución al problema planteado; fenómeno que atañe a la clase trabajadora de nuestro país.

Así pues, para el desarrollo del presente tema, nos valdremos de métodos importantes como: el histórico y analítico los cuales también nos conducirán a las conclusiones de este trabajo.

Asimismo, señalamos la bibliografía que se ha utilizado para la elaboración de esta investigación.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

- 1.-TRABAJO
- 2.-.DERECHO
 - 2.1.DERECHO DEL TRABAJO
- 3.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL
 - 3.1. TRABAJADOR
 - 3.2. PATRÓN
 - 3.3. INTERMEDIARIO
- 4.- CONTRATO
 - 4.1. CONTRATO DE TRABAJO
- 5.- RELACIÓN LABORAL
 - 5.1. RELACIÓN LABORAL EXPRESA
 - 5.2. RELACIÓN LABORAL TÁCITA
- 6.- RESCISIÓN LABORAL
 - 6.1. DESPIDO INJUSTIFICADO
 - 6.2. AVISO DE RESCISIÓN LABORAL

CAPITULO I

GENERALIDADES

El trabajo como herramienta de subsistencia para todos los hombres se traduce como una mera necesidad de conseguir satisfactores ya que realizando en forma cotidiana actividades materiales, físicas o intelectuales se logran determinados fines o resultados en beneficio del mismo hombre y al realizar tales actividades se esta realizando un trabajo; (es por ello que nos ocuparemos en la presente investigación en señalar los conceptos básicos que servirán de modelo para el mismo), así tenemos que, por trabajo debemos entender:

1.- TRABAJO

La determinación del origen del término **trabajo** se ha dividido, pues algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran otros autores que ven su raíz en la palabra laborare o labraire, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Para el diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como **“el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”**¹ concordante con lo arriba anotado, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 8°, segundo párrafo define al trabajo diciendo:

“Artículo 8 ...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”²

Constitucionalmente todos tenemos derecho al trabajo, desarrollando la profesión que más nos acomode siendo lícita pero también es un deber que tenemos para con la sociedad de la que formamos parte.

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo señala que, “El Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico, decoroso para el trabajador y su familia.”³

¹ GARCIA-PELAYO y Gross Ramón, Diccionario de la Real Academia, cuarta ed., Larousse, México 1988, p. 450.

² Ley Federal del trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970 y que entro en vigor el 1° de mayo del mismo año, art. 8°.

³ Ley Federal del trabajo, 12 a edición, México 1996.

2.- DERECHO

Es evidente, que el hombre en su afán de perfeccionamiento dentro de su núcleo social en el que se desenvuelve, tiene la necesidad de imponer normas de conducta, las cuales al violarse deberán tener una sanción, así entonces ante esa ambición de progreso jurídico es de considerarse que surge el derecho.

Así bien la palabra derecho desde el punto de vista etimológico proviene del vocablo latino **directum**, que significa no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general se entiende por Derecho el conjunto de normas jurídicas, creadas por el Estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está provisto de una sanción judicial.

Apunta el maestro **DANIEL CORTÉS MACÍAS**, en su obra Breve Catecismo Jurídico que, “el Derecho es el instrumento más ingenioso creado por el hombre para el control social y permitir en la medida de lo posible, la convivencia social y que al Derecho deba considerársele como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad y en el incumplimiento de su observancia puede hacerse uso de la fuerza física del Estado.”⁴

En efecto, el Derecho está formado por un conjunto de elementos que son normas, es decir, reglas de conducta en cuanto a que son instrumentos dictados para conducir rectamente el comportamiento humano en sociedad; considerándose a estas normas como jurídicas en cuanto que son emitidas o sancionadas por el Estado a través de uno de sus elementos que es el gobierno provisto de imperio. Estas normas regulan el comportamiento humano, toda vez

⁴ CORTÉS, Macías Daniel, Breve Catecismo Jurídico, s.e., México, 1996, 123 págs.

que lo controlan para evitar que se desborde y que su libre comportamiento llegue hasta donde se encuentra el ámbito de libertad de los demás. Esa regulación es en observancia a la conducta, es decir del acto de voluntad humana que se exterioriza o manifiesta mediante una acción o una abstención de lo que debiera hacerse. La conducta que interesa al Derecho siempre es aquella que se manifiesta, puesto que no le es dado o permitido al Derecho, intervenir, regular o sancionar el pensamiento o el querer humano, hasta en tanto no se hace patente, es decir, hasta en tanto no se manifiesta de manera exterior.

Debe tenerse presente que el Derecho regula únicamente el comportamiento humano, nunca de otros seres vivos ni mucho menos de seres inanimados.

El Derecho constriñe las disposiciones traducidas en normas o mandatos, las cuales deben ser exigibles por la fuerza de alguno de los órganos de gobierno, en la figura jurídica preestablecida, nunca exigible por los particulares.

2.1. DERECHO DEL TRABAJO

Se ha considerado que el Derecho del trabajo surgió a consecuencia del abuso del hombre por el hombre, responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la toma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan con un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho.

Cabe destacar que, el abuso del hombre por el hombre ha existido desde la época más remota, luego entonces estamos frente a la necesidad de

perfeccionar al hombre y no a las normas jurídicas, dado que el poderoso como empleador tiene las herramientas de producción y con esto estará siempre en ventaja del trabajador, quien lo único que tiene como herramienta es su fuerza de trabajo, ya sea física o intelectual.

ALEJANDRO CÁRDENAS CAMACHO, define al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”⁵

FERNANDO FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ y GUSTAVO CARVAJAL MORENO, conceptúan al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas que regulan las relaciones entre los grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre factores de la producción, capital y trabajo.”⁶ Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas dentro de esta disciplina jurídica; por una parte la que atañe a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada, el trabajo especial de mujeres y menores, las obligaciones de patronos y trabajadores y la reglamentación de las labores; por la otra, lo que se relaciona con los problemas colectivos, que comprende la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales tanto de patronos como también de trabajadores; al igual que las instituciones propiamente colectivas; a saber: el contrato colectivo de trabajo, los conflictos de orden económico, subdivididos en nuestro Derecho en las huelgas y paros, así como la moderna institución del Seguro Social y la extensión de la protección al trabajador ya no desde el único

⁵ CAMACHO, Cárdenas Alejandro, Enciclopedia Jurídica México, Tomo III, segunda ed., Editorial Porrúa, México, 2004, 934 págs.

⁶ FLORESGÓMEZ, González Fernando y Carvajal Moreno Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1989. 349 págs.

aspecto de los riesgos profesionales, sino hasta la vida misma de él y de su familia.

Consideramos que no es fácil proporcionar una definición exacta de lo que se entiende por Derecho del Trabajo. Por un lado porque cada vez se amplía más el campo propio del mismo a la vez que desgajan de éste determinadas áreas, en principio propias y de otro modo porque depende de la orientación de una determinada situación política.

Así por lo que hace referencia a tales ampliaciones, o restricciones, hemos de decir que ya se vislumbra que en un futuro inmediato, prácticamente todo el trabajo realizado será trabajo por cuenta ajena y por consiguiente, excluido en el ámbito del Derecho Laboral. Así tenemos materias que, en algún momento fueron Derecho del Trabajo, hoy día ya se pueden considerar como autónomas, como la Seguridad Social o el Sindicalismo.

La Expresión Derecho del Trabajo debe y puede identificarse con la de Derecho Laboral, que es también usada, aunque con menos insistencia, si bien por parte de los Juristas investigadores la tachan de ser un italianismo, por ser traducción literal de la expresión, responde tanto en castellano como en italiano al origen latino común de la palabra Labor. Por ello consideramos la expresión Derecho del Trabajo o su homónima, Laboral, como la más adecuada para referirnos a la disciplina, porque estamos ciertos que el trabajo y más concretamente el contrato, es el origen, el contenido y el núcleo de todas las relaciones que se generan en su área de todos los organismos y, hasta de las anormalidades y conflictos que puedan surgir en relación al citado término.

José Antonio Capillas Bolaños en su obra, Curso Elemental de Derecho del Trabajo, retoma la idea de **Héctor Escribar**, quién dice que: “El Derecho del Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a

mejorar la condición económica de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”⁷

La generalidad de la doctrina nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación Laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos.

Trueba Urbina Alberto, sostiene que siendo nuestro Derecho del Trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en: “Derecho de toro aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica.”⁸

El Derecho del Trabajo no se limita al Contrato de Trabajo, porque cada vez se abren más caminos a la idea de ampliar la cobertura de los llamados riesgos sociales a la clase trabajadora en general, independientemente de la existencia de una relación contractual laboral previa. La tendencia de la Seguridad Social total, no únicamente en el sentido de comprender todos los riesgos, sino en el afectar a toda la población es una meta a conseguir a corto plazo, y no como una manifestación del proteccionismo y paternalismo estatal, sino como una obligación solidaria de una sociedad interdependiente, haciendo valer sus derechos a través de nuestros Legisladores, amen de tener una estabilidad política y económica de un país que vive para trabajar en paz.

⁷ BOLAÑOS, Capillas José Antonio, Curso Elemental del Derecho del Trabajo, Editorial la Casa del Abogado, Las Palmas, 1989. 256 págs.

⁸ TRUEBA, Urbina Alberto, Comentarios Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, México, 1991. 915 págs.

3.- SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Para definir quienes son los sujetos de la relación Laboral, consideramos que debe existir primordialmente un trabajo, luego entonces se dará las relaciones entre empleadores y trabajadores, que inician desde el momento en que se utilizó la fuerza humana de trabajo para producir satisfactores económicos. Así es que debemos distinguir entre el aspecto jurídico y el aspecto social; el primero es producto de la sociedad capitalista moderna; al producirse la Revolución Francesa; sabemos que fue necesaria la tecnificación industrial, la aparición de la máquina, el progreso de la ciencia y la evolución de los medios de transportes, a lo cual originó una serie de transformaciones sociales que trajeron como consecuencia las primeras luchas por la dignificación humana.

Los sujetos de la relación Laboral son los trabajadores y los Patronos, pero si bien es cierto, como parte de estos; figuran otros conceptos en específico que es de suma importancia precisar.

Retomando la idea plasmada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice: "Se entiende por la relación de trabajo, cualquiera que sea, el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de una salario."⁹ El párrafo de la citada Ley confunde el concepto de Contrato de Trabajo con el de relación Laboral, ya que en ambos casos manifiesta que se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una salario. Así, en este orden de ideas, diremos que hay una distinción exacta entre el Contrato de Trabajo y la relación laboral, el Contrato de Trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación laboral se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. En consecuencia, puede haber un contrato de

⁹ Ley Federal del trabajo

trabajo sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior.

La relación laboral siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al empleador, el cual es el termino moderno, sin embargo la Ley y la costumbre hablan de patrón y por que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo. Dado la confusa delimitación del término antes citado, procederemos a ampliar el concepto de los sujetos que intervienen en toda relación laboral.

3.1. TRABAJADOR

En toda relación de trabajo encontramos por una parte al patrón y por la otra al trabajador, este último, de acuerdo al artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo la cual dispone que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. “¹⁰

Sigue diciendo el segundo párrafo del mismo precepto.” Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. “¹¹

De la definición antes referida, se desprende que el trabajador siempre será una persona física y no una persona moral, que presta un servicio a un patrón, el cual, puede ser persona física o moral. El trabajador como tal, estará subordinado siempre al empleador que lo contrata, conforme a sus aptitudes, su experiencia o su capacidad, lo que lo distingue de otros trabajadores.

¹⁰ Ibidem. Artículo 8°

¹¹ Idem

El concepto de subordinación contenido en este artículo, significa en primer lugar, la facultad de mando que tiene el empleador o su representante sobre el trabajador; aclarando que la facultad sólo puede ser ejercida por el empleador o su representante durante la jornada de trabajo y no fuera de ella, pues en esta hipótesis, el trabajador puede negarse a obedecer sin incurrir en responsabilidad laboral.

Por lo que respecta al trabajador, la subordinación significa la obligación de obedecer las órdenes emanadas del patrón o su representante, siempre que se trate del trabajo contratado y durante la jornada de trabajo.

No existe coincidencia, entre los conceptos económico y jurídico de trabajador, pues desde el punto de vista económico, se entiende por trabajador toda persona que realiza una actividad productiva. Jurídicamente la noción de trabajador es mucho más restringida, ya que se enmarca en los límites de la relación laboral conforme se regule legalmente.

Acerca del trabajador, el Doctor **Baltasar Cabazos Flores** nos dice que: “ Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado toda su vida tal como sucede con las mujeres.”¹²

Sin embargo, podemos definir al trabajador como toda persona física, que presta a otra, un trabajo o actividad personal, mediante una retribución, bajo su subordinación y sujeto a un determinado horario.

¹² CAVAZOS, Flores Baltasar, Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1987. 385 págs.

De aquí que el elemento más importante para calificar una actividad como una relación laboral, es que dicha actividad sea subordinada, es decir, estar sujeto a la obediencia de quien manda.

Concluyendo, podemos elaborar el siguiente concepto: Trabajador es aquella persona física que voluntariamente presta sus servicios a cambio de una retribución económica, y dentro del ámbito de la persona física o moral denominada empleador o empresario.

3.2. PATRÓN

En toda relación de trabajo además del trabajador se encuentra una persona ya sea física o moral, denominada jurídicamente Patrón, Empleador o Empresario; por ende será de Derecho Público o Privado, nacional o extranjera.

El artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."¹³ Es decir, que el patrón es la persona que se beneficia con el trabajo desarrollado por los obreros.

En varias actividades como por ejemplo: en la industria de la construcción, es costumbre que el trabajador contratado, a su vez contrate a otros trabajadores, con lo que en apariencia el patrón de estos últimos es el primer trabajador, situación que se presta para burlar sus derechos.

Para evitar lo anterior el segundo párrafo del artículo en comento señala que: "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los

¹³ Ley Federal del Trabajo.

servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos,”¹⁴ o sea, que el patrón que contrato al primer trabajador también es patrón de los últimos por ser el beneficiario del trabajo.

De igual forma el artículo 11 de la misma ley señala que “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”¹⁵ Así por ejemplo, si surge un problema entre el representante y el trabajador, el patrón no desconocerá la relación de trabajo ni eludirá su responsabilidad argumentando que él no contrató al trabajador, pues si así fuera los derechos de los trabajadores serían fácilmente burlados.

Para definir al Patrón, diremos que la imagen del patrón siempre es negativa como la de las autoridades, por la pugna de intereses entre patrón y trabajador o entre gobernante y gobernado, esta observación surge de que el patrón explota al trabajador y que el trabajador roba o sabotea en contra del patrón. Esta situación daña tanto a uno como a otro debido a las pugnas de intereses, no obstante que deberían de verse como socios que pugnan por el mejor desarrollo de la empresa y que redundarían en beneficio de ambos. Así siempre se ha dicho que existen empleadores y trabajadores buenos, así como empleadores y trabajadores malos o dañinos para la relación que los une.

3.3. INTERMEDIARIO

En ocasiones el patrón no interviene en la contratación de un trabajador, sino que utiliza a un tercero para que lo contrate, esta persona no labora para el

¹⁴ Ibidem Artículo 10.

¹⁵ Idem Artículo 11.

patrón ni es su representante, ni tampoco se beneficia con el trabajo contratado; esta persona recibe el nombre de intermediario.

El Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo señala que, “ Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”¹⁶

Es decir, el intermediario sólo contrata al trabajador para que preste sus servicios a un patrón y hasta ahí termina su función, como ejemplo claro lo que sucede con las agencias de colocaciones. Así posteriormente el patrón empezará a dar órdenes al trabajador indicándole el trabajo que va a desarrollar, utilizará y aprovechará su fuerza de trabajo, pagará su salario y será él directamente responsable de la relación laboral con todas sus consecuencias, relevando de las mismas al intermediario.

Señala el **Doctor Mario de la Cueva** que, “la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía. Es decir, la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo, es la actividad de una persona que entra en contacto con otras, para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor de negocios, que obra por cuenta de otra persona.”¹⁷

El Artículo 13 de la Ley Laboral aclara; qué empresas no son intermediarias sino patrones, cuando establece: “no serán considerados

¹⁶ Ley Federal del Trabajo.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. México, 1972. 575 págs. p. 159.

intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores;” es decir, aquellas empresas establecidas en cierto lugar, que ofrecen sus servicios a clientes que los requieren, que cuentan con elementos propios y suficientes para prestar el servicio, y siendo capaces de cumplir las diversas obligaciones contraídas con sus trabajadores no son intermediarias sino patrones, con lo que se evita la burla de los derechos de los trabajadores, si tales empresas pretendieran hacerse pasar como intermediarias.

Sólo en el caso de no reunir los requisitos anteriores se establece una responsabilidad solidaria de las mismas con los beneficiarios, pues así señala el artículo mencionado al concluir que, “En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”¹⁸

En ese orden de ideas, tenemos que el artículo 14 de la Ley Laboral nos dice: “las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.” En otras palabras, este párrafo establece quien es el responsable de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y consecuentemente quién es el patrón.

Al analizar este precepto en su primer fracción nos damos cuenta que además, “Los trabajadores contratados a través de un intermediario prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento. Es decir, que la fracción primera del precepto antes mencionado establece la igualdad en el trato y en sus derechos para los

¹⁸ Ibidem, Artículo 13.

trabajadores directamente contratados por el patrón, como para los contratados por medio de un intermediario.

Para finalizar dicho artículo en su fracción segunda nos dice, “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”¹⁹

Conforme a lo anteriormente expuesto, consideramos que la intermediación se da antes de la constitución de la relación laboral. Pues consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento. Es decir, el intermediario no es el que recibe el trabajo de la persona o personas contratadas, únicamente realiza actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios en nombre de la persona moral que se constituye como empresa o patrón beneficiario.

4.- CONTRATO

Para hacer referencia expresa acerca del contrato, empezaremos diciendo lo que para ello señala el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Material Federal. Libro Cuarto de las Obligaciones. CAPITULO I, Contratos: Artículo 1792. “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.”²⁰ Así por lo consiguiente; los convenios que producen o transfieren los derechos y las obligaciones tomaran el nombre de contratos.

En consideración de **Fernando Floresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno** dicen que; “En estricto sentido al contrato se le ha dejado la función positiva, esto es, el acuerdo de voluntades para crear o transferir

¹⁹ Idem., Artículo 14.

²⁰ Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común.

derechos y obligaciones; mientras que al convenio en sentido estricto le corresponde la función negativa, puesto que modifica o extinguen los propios derechos y obligaciones.”²¹

En investigación y comentario **Francisco M. Cornejo Certucha**, recoge y conceptúa al contrato de la forma siguiente: “CONTRATO”. Del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, reunir, lograr o concertar. Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de dos o más personas y que produce ciertas consecuencia jurídicas, o bien creación o transmisión de derechos y obligaciones, debido al reconocimiento de una norma de derecho.”²² Sin embargo, se considera que tiene una doble naturaleza, pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada.

Desde el punto de vista histórico, se presupone que es en Roma donde surge el contrato, pero originalmente no es una fuente genérica de obligaciones, ya que sólo algunas figuras típicas del acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su incumplimiento. El sistema contractual romano en una larga evolución histórica que va del formalismo al consensualismo ve aparecer las siguientes figuras: Contrato *Verbis* que se perfeccionaban, es decir, adquirían obligatoriedad sólo mediante el uso de determinadas frases verbales, por ejemplo: la *estipulatio*.

Por otro lado estaban los contratos *Litteris*, que se perfeccionaban mediante la inscripción de un registro, *codex accepti et expensi* de una deuda, era una forma contractual que tuvo escasa importancia; existió los contratos *re* que se perfeccionaban mediante el consentimiento de las partes aunando a la entrega; *traditio* de una cosa, *res*, esto era el mutuo, el comodato, el depósito y la prenda; generalmente creaban obligaciones sólo para la parte que recibía la

²¹ Ibidem, FLORESGÓMEZ, González Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, p. 313.

²² CORNEJO, Certucha Francisco M., Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2004. 726 págs.

cosa exigibles por una actio directa, eventualmente podían surgir para la otra parte exigiéndose por una actio contraria, por ejemplo: cuando un depositario hacia gastos extraordinarios para la conservación de la cosa, el depositante debía reembolsarlos, se formalizó, en ese orden los contratos consensuales, que se perfeccionaban por el mero consentimiento de las partes y eran la compraventa o emptio-venditio el arrendamiento o locatio-coductio, la sociedad y el mandato; a su vez surgieron los contratos innominados, que eran aquellos que no encuadraban dentro de una figura típica y que resultaban obligatorios cuando concurrían el consentimiento y la prestación de una de las partes; excepcionalmente hubo pactos que no eran sino otra cosa que acuerdos que no producían ningún efecto jurídico, nuda pacta, posteriormente para algunos de ellos se concedió acción para exigir su cumplimiento o sea la pacta vestita.

La concepción romana del contrato subsiste prácticamente inalterado hasta la aparición del liberalismo a finales del siglo XVIII. Es en esta época que se otorga a esta figura jurídica un valor fundamental; así se estatuye el principio de la autonomía de la voluntad y el de una absoluta libertad de contratación. Actualmente con el auge de las ideas colectivistas al ámbito del contrato se va reduciendo paulatinamente.

4.1. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el Derecho del Trabajo, por eso es que sobre el contrato de trabajo se ha construido el ordenamiento jurídico laboral, y su presencia delimita el campo de aplicación de las actualmente complejas normas laborales y en gran medida de la normativa de Seguridad Social.

Consecuentemente, sin el previo conocimiento de lo que es el contrato de trabajo, no se puede dar paso al estudio del Derecho del Trabajo.

Arnaldo Córdova, al respecto señala: “ Los trabajadores que presten sus servicios atribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o patrón, sólo se vincularán a través de relaciones puramente voluntaristas.”²³

En todos los conceptos de Derecho Positivo, tanto en las leyes laborales anteriores ya derogadas, como en la actual vigente, se contiene la base esencial del contrato de trabajo, por cuanto hace a la relación entre el obrero y el patrón. Así se dice que al celebrarse de manera voluntaria la prestación de un servicio por parte del trabajador a otra persona, que es el empleador, a cambio de una retribución y bajo la dependencia o subordinación de éste, se estará en presencia de dicha figura jurídica.

El concepto de contrato de trabajo ha merecido también y con independencia de las formulaciones del Derecho Positivo una especial atención por parte de la doctrina. “Así **Miguel Bermúdez Cisneros** en su obra Derecho del Trabajo retoma las ideas de **Pérez Botija**, que lo define como: acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado.”²⁴

Santiago Barajas Montes de Oca, acerca del Contrato de Trabajo nos dice que, “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.”²⁵

²³ CÓRDOVA, Arnaldo, Sociedad y Estado en el Mundo Moderno, Editorial Grijalbo, México, 1990. p. 26.

²⁴ BERMUDEZ, Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial México Oxford University, 2000. 521 págs., p. 16.

²⁵ BARAJAS, Montes de Oca Santiago, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Editorial Porrúa, México, 2004. 726 págs., p. 592.

El Profesor Daniel Cortés Macías sostiene que “El contrato de Trabajo, al igual que cualquier otro contrato, es el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona presta a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, y al igual que cualquier contrato, no requiere solemnidad alguna ni de que conste por escrito, ya que es suficiente el simple acuerdo de voluntades.”²⁶

El Doctor Mario de la Cueva por su parte considera que el contrato de trabajo es: “La existencia de la relación de trabajo, donde implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio.”²⁷

El contrato de trabajo como específicamente lo contiene el artículo 1793 del Código Civil Mexicano, que a su letra dice: “Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.”²⁸

En efecto, cabe destacar como lo expresa el Código Civil que el contrato de trabajo existe desde que una o varias personas consisten en obligarse respecto a otra u otras a dar alguna cosa o prestar algún servicio. Así por lo que respecta a nuestra parte, diremos que si bien es, cierto que, el contrato contempla una íntima conexión entre el sujeto del contrato que es el propio trabajador y el objeto que es la prestación de la actividad, inseparable de la persona como trabajador. También cabe decir que el trabajador esta directamente implicado en la prestación de su actividad, cuyos frutos hace suyos el empresario o empleador. De aquí que se diga que la prestación laboral es personalísima, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los contratos, en que son separables los sujetos que los conciertan y las

²⁶ CORTES, Macías Daniel, Op. cit.,p. 49.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª., ed., Editorial Porrúa, México, 1949. 576 págs.

²⁸ Código Civil para el Distrito Federal, Ibidem.

prestaciones de dar o hacer respecto de las que como objeto del contrato, se obligan los sujetos.

Consideramos asimismo que el contrato de trabajo es el instrumento donde se fijan tanto por el trabajador, como por el empleador, las condiciones para la prestación del servicio pactado, mismas que deberán ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

5.- RELACIÓN LABORAL

Para aproximarnos a la definición de la relación laboral debemos expresar que para el surgimiento de tal relación deberá mediar un contrato laboral en específico, así entonces diremos que surgirá esta relación conocida jurídicamente como relación obrero-patronal. Empero, en las relaciones entre los individuos, con excepción de la interrelación familiar, no existe ninguna otra área en la que el hombre lleve a cabo su función de convivencia de manera cercana a sus semejantes., que en la empresa y con motivo de las conductas que se entrelazan en el trabajo, buscando las finalidades de la producción.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 dice. “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”²⁹

Desde el punto de vista individual, las partes que intervienen en la relación laboral son el trabajador y el empleador o empresa, sin que pueda pensarse en esta última sino como una persona jurídica sujeto de derechos y obligaciones; es decir, la persona que voluntariamente aporta su trabajo, su voluntad esforzada de realizar un servicio en beneficio de un tercero y ese

²⁹ Ibidem, Artículo 20.

tercero que recibe el beneficio del trabajo y de esa voluntariedad traducida en esfuerzo, que capta el quehacer de esa persona, lo hace intervenir en una organización y detenta autoridad de mando sobre él mismo, conceptos que confirman el término de subordinación.

Es importante destacar en referencia a este apartado que uno de los temas más importantes para el Derecho del Trabajo lo constituye el de la relación laboral, pues una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta integrar los orígenes y las características de la relación laboral.

Por eso surge el problema para determinar como se desarrolla y se extingue la relación laboral; se dice que en toda relación laboral por añadidura existe una relación jurídica.

Pues bien, en virtud de tal concepto y acorde a lo que se refiere la Ley Federal del Trabajo en el artículo 20, consideramos por nuestra parte que la relación laboral surgirá siempre por medio de las voluntades de quienes intervienen en la relación laboral, que en términos jurídicos se le conoce como relación Obrero-Patronal, y a la que más adelante haremos mención.

5.1. RELACIÓN LABORAL EXPRESA

Para definir que es la relación laboral, es de suma importancia tener presente que esta forma se origina mediante el contrato celebrado por las partes, en específico por una parte el trabajador y por otra el patrón o empleador. Hemos visto que en el contrato de trabajo, como en todo contrato se distinguen dos aspectos: una función constitutiva o creadora de la relación jurídica laboral, que es el pacto o acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, que consienten en obligarse recíprocamente, y una función

reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada, que por su carácter de contrato se plasmará la relación jurídica laboral y por ende expresa.

Para el **Doctor Baltasar Cavazos**. “La relación laboral expresa siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.”³⁰

La relación laboral expresa como ya se apunta, surge del acuerdo de voluntades entre dos personas; trabajador y empleador, en consecuencia.

Quedaré pactado en cuanto hace a un contrato de trabajo, puesto que es en dicho documento donde se especificarán las condiciones del trabajo o servicio a realizar y que por tanto a través de dicho acuerdo nacerá la relación laboral; expresada en un documento quedando sujetos ambas partes hasta en tanto lo hayan convenido los contratantes.

Por nuestra parte, consideramos que la relación laboral expresa, queda sometida a la intermediación y existencia de un contrato, en el cual ambos contratantes plasman la voluntad recíproca de dar y hacer conforme a la prestación del trabajo y la retribución de este. Sólo así se interpreta que previo a las voluntades cobrará existencia jurídica y los principios de la normatividad.

5.2. RELACIÓN LABORAL TÁCITA

Para determinar como se integra la relación laboral tácita, debemos considerar primordialmente la existencia de un contrato de trabajo, por que si bien es cierto que de manera expresa media un contrato por escrito, no así en

³⁰ CAVAZOS, Flores Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1984. 282 págs.

la forma tácita, ya que es probable que está únicamente se dará por el consentimiento de las partes, bien dicho de manera verbal, con signos inequívocos, de forma consuetudinaria.

Es congruente señalar que la relación laboral tácita, en un principio es consensual, donde surge el acto jurídico en virtud de quienes pactan eventualmente, sin que por ello le reste mérito al acto. Es cierto que la relación implica un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines comunes, tal y como lo expresa el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, artículo 21. “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”³¹ Esto es, independientemente a la denominación que se le de. La propia ley deja abierta la idea en cuanto hace a la relación laboral ya que es válido decir si es tácito, por ejemplo: contrato para recoger la cosecha de temporal, donde las partes pactan comúnmente de palabra y de manera consensual sin que para tales efectos medie algún documento que lo formalice.

6.- RESCISIÓN LABORAL

Para abordar el tema de la rescisión laboral, hablaremos desde su origen etimológico y por consiguiente terminológico, así como a partir de los principios legales que rige la Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que el problema de la rescisión sin lugar a duda es complejo. Por una parte la terminología misma ha sido inaceptada; por la otra, es un término que se utiliza para dos situaciones muy diferentes. Desde el punto de vista terminológico, la palabra “rescisión” parece no propia, si tenemos en cuenta que el Código Civil en su artículo 1949, expresa el principio general acerca de dicha materia, cuanto tal precepto dispone lo siguiente:

³¹ Ibidem, artículo 21.

Artículo 1949. “La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.”³²

Para hacer el comentario respecto a dicho concepto **Florencio García Gayena** en **Néstor de Buen** dice que; “El precepto antes mencionado tiene su antecedente remoto en el proyecto del Código Civil español, (artículo 1042), utiliza la expresión “**resolver**” en lugar de **rescindir**, ya que incluido en el capítulo relativo a las obligaciones condicionales, en realidad configura al cumplimiento de una parte como una condición resolutoria tácita.”³³

En este orden de ideas, la palabra rescisión parece inaceptable para quienes intentan romper las ataduras con el Derecho Civil e intentan una terminología propia para el Derecho Laboral. En razón a este caso **Alberto Trueba Urbina** en **Néstor de Buen** refiriéndose al uso de nuestra ley de 1970 de la expresión rescisión señala que; “es inexplicable que aun subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que debe usarse la terminología de **despido** y **retiro** como se emplea en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.”³⁴

El **Doctor Mario de la Cueva**, al respecto señala que. “La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de la ley de 1931 que dividió las causas

³² Ibidem, Código Civil, artículo 1949.

³³ DE BUEN, Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, Décima Séptima ed., Tomo Primero, Editorial Porrúa, México, 2005. p. 597.

³⁴ TRUEBA, Urbina Alberto, en Nestor de Buen: Op.,cit.,p.598.

justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación, 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.”³⁵

Consecuentemente, a partir del artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que expone la institución de la rescisión de las relaciones de trabajo a la cual analizaremos en primer orden desde el punto de vista de la teoría institucional, para más adelante hagamos un comentario pertinente. Así bien la Ley Laboral en dicho precepto nos dice acerca de la rescisión de las relaciones de trabajo; artículo 46. “El trabajador o el Patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”³⁶

En tal circunstancias, diremos que la rescisión es una institución jurídica que nace en la teoría de las obligaciones y concretamente en lo referente al cumplimiento de los contratos.

“Para el Diccionario de la Real Academia, rescindir significa deshacer, invalidar un contrato o una obligación.”³⁷ Es evidente que la rescisión laboral opera como una disolución de las relaciones de trabajo, por causa del incumplimiento grave de las obligaciones de una de las partes, o sea que podemos hablar de la rescisión por decisión del trabajador o de la rescisión aplicada por el empleador.

En lo que respecta a las características de la figura de la rescisión en materia laboral, consideramos que es un derecho potestativo que es aplicable

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972. 575 págs.; p. 238.

³⁶ Idem, Artículo 46.

³⁷ Diccionario Larousse, Tomo III.

por decisión unilateral por cualquiera de las partes vinculadas a la relación obrero patronal.

En lo que corresponde a las características de la figura de la rescisión en materia laboral, retomamos el concepto y análisis que a buen juicio señala el **Doctor Mario de la Cueva**. “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”³⁸ Así entonces, tenemos que la rescisión será el resultado de ejercitar cada uno su derecho como sujetos de dicha relación, en caso de que uno de los dos incumpla sus obligaciones frente al otro titular del derecho, evidentemente este derecho es potestativo que opera en decisión unilateral por cualquiera de las dos partes, a diferencia respecto de la figura de la rescisión en materia civil, la cual no tendrá efectos en tanto no median el ejercicio de la acción correspondiente ante las autoridades jurisdiccionales y se obtenga sentencia declaratoria del juez competente que así lo determine; así a partir de ese momento la relación jurídica y la obligación que derivan del contrato quedarán disueltas e invalidadas.

Por lo contrario, en materia laboral la declaración de rescisión es unilateral, el fundamento de su justificación deberá operar en vía de excepción, si el trabajador decide impugnar la decisión del patrón.

Por lo que hace el patrón, éste nunca podrá ejercer dicha acción para impugnar judicialmente en contra del trabajador, su decisión de rescindir la relación laboral, aún en el entendido que la rescisión da por terminada la relación jurídica laboral y en el supuesto caso en base a lo establecido en el artículo 48 de La Ley Federal del Trabajo que a su letra dice: “ El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación Arbitraje, a su elección, que se le

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op., cit., p. 238.

reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.³⁹

En base a lo que señala el precepto antes mencionado, es de considera que cuando la rescisión es operada por parte del empleador en contra del trabajador, este último tendrá la opción de ejercitar la acción de reinstalación en el trabajo que desempeñaba antes del litigio. En tal virtud, si el trabajador obtuviera laudo favorable, la reinstalación y el pago de los salarios vencidos serían consecuencia en contra del patrón, como una penalización por haber operado la rescisión del contrato individual del trabajo sin una causal que así lo justificara, en razón de lo que constriñe nuestra Ley Laboral, en cualquiera de sus fracciones del artículo 47, el cual más adelante tendremos la oportunidad de analizar respecto a la justificación a la responsabilidad deslindada en favor del patrón.

Por nuestra parte, sostenemos que el artículo 46 de la Ley en comento, confiere toda la fuerza al concepto de rescisión, independientemente que con posterioridad y en base a la acción que ejerza el trabajador pueda reiniciarse la relación laboral, y sancionar al patrón con el pago de los salarios vencidos.

6.1. DESPIDO INJUSTIFICADO

Refiriéndonos expresamente al término de la palabra despido, empezaremos diciendo que a partir de su terminología, el despido es el acto

³⁹ Idem, Artículo 48.

unilateral constitutivo, por el cual el empleador procede a la extinción de la relación laboral; dicho de otro modo la extinción del contrato se produce por la sola persona del empleador, sin participación del trabajador ni mucho menos de sus representantes.

Para **Héctor Santos Azuela**, el despido “Es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.”⁴⁰

Diremos que el sistema que adopta La Ley para determinar las causales que originan el despido, consiste en gran parte, en la enumeración limitativo de las causas más comunes fijadas en las catorce primeras fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para **Néstor de Buen**, el despido; “Es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”⁴¹

De conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

“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;

⁴⁰ SANTOS, Azuela Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, 11ª ed., Editorial Porrúa, México, 1980. 562 págs.

⁴¹DE BUEN, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa , 4ª ed., México, 1981. Título II, p. 78.

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

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

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del 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 del treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

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

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

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

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

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

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 la Junta. Por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”⁴²

⁴² Ibidem, Artículo 47.

Aunque le precepto antes invocado señale la figura de rescindir una relación laboral, en la práctica esto no es otra cosa sino que un despido; que para los estudiosos del derecho Laboral, como **Euquerio Guerrero López**, no es aceptable por lo que dice. “El despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual, el derecho al trabajo consignado en el artículo 3° de la Ley Laboral.”⁴³

En efecto, conforme a las causales que señala el artículo 47 de la Ley Laboral, se traduce que el incumplimiento de las obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya honestidad dependerá de la gravedad de su falta. Así entonces el incumplimiento más grave, atrae consecuentemente sobre si, las más enérgicas reacciones de ordenamiento jurídico; quien pone en manos del empleador un amplio repertorio de medidas posibles que lleguen a sancionar las conductas ilícitas del trabajador, de la cual, la más grave es el Despido Disciplinario, que se traduce como un acto resolutorio y no como una sanción impuesta hacia el trabajador, y como una reacción contra el incumplimiento contractual, poniendo fin a la relación obrero Patronal.

En ese orden de cosas, si hacemos un análisis general respecto a lo que señala el primer párrafo del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo que en su letra dice:

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”⁴⁴ Es evidente y paradójico lo que tal precepto señala, pues en la práctica sucede cosa contraria, pues si bien es cierto, la Ley dice que el trabajo no es un artículo de comercio, luego entonces

⁴³ GUERRERO, López Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª ed., Editorial Porrúa, México, 1980. 567 págs.

⁴⁴ Idem, Artículo 3°.

porque los sujetos de la relación laboral se ven obligados a celebrar un contrato ya sea de manera tácita o expresa, considerándolo análogo al contrato de compraventa. Así en tal circunstancia quien en desventaja será el trabajador.

Según **Mario de la Cueva**, el despido ha sido definido por la doctrina como “el acto por virtud del cual hace saber al trabajador que rescinde o da por terminada la relación laboral, por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo”⁴⁵

En otras palabras, el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; esto viene a equiparse circunstancialmente de que el empleador, impide sobre manera que el trabajador pueda hacer valer su derecho que le confiere su contrato, y por consiguiente desempeñar sus labores que anteriormente venía realizando.

Dice **Néstor de Buen**, por su parte: “la Ley utiliza a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral; la expresión rescisión. El término es equívoco, y puede tener diferentes sentidos, porque no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador.”⁴⁶

En relación a lo antes mencionado, vemos que sigue subsistiendo el problema para determinar a quién es imputable la responsabilidad de la rescisión laboral, aunado que la Ley es indiferente a la polémica doctrinal cuando sigue empleando el término rescisión para significar lo que en realidad es un despido.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario: Op., cit., p. 251.

⁴⁶ DE BUEN, Lozano Néstor: Op.,cit., p. 242.

Consideramos por nuestra parte, que el despido es un acto constitutivo; donde el propio empleador es quien determina la extinción del contrato de trabajo, por lo tanto, mediante este acto se modifica la relación de trabajo que antes existió, así bien al momento del despido todos y cada uno de los efectos del contrato también se extinguirán y por consiguiente estaremos en presencia de un despido.

6.2. AVISO DE RESCISIÓN LABORAL

Retomando el concepto de lo que hace a la rescisión laboral, hemos señalado en párrafos anteriores que tal concepto es la disolución de las relaciones laborales, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es por tanto un acto unilateral; que conlleva la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral; considerado a su vez, como el acto potestativo, porque a cualquiera de los sujetos de la relación le corresponde un derecho que en virtud de su necesidad podrá hacer valer o no. La rescisión laboral, la podemos considerar como un acto formal, en el sentido de que es obligación propiamente del empleador para dar aviso por escrito de la fecha y causas que originan la rescisión laboral, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”⁴⁷

Respecto a la parte final del artículo en comento, es conveniente realizar un análisis amplio y reiterado ya que el conflicto entre el trabajador y el patrón se traduce como un acto unilateral que pone fin de manera provisional a la relación laboral, a reserva que con posterioridad se justifique.

El Doctor Mario de la Cueva señala que: “ La disolución se inicia con el despido, al que la doctrina define como el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador que le rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo; acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrón de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente.”⁴⁸

Es de gran trascendencia hablar del aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, como lo señala la última parte del artículo 47 de la Ley en análisis; la doctrina sostiene que es absurda la validez del criterio legal, en sentido que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar el despido injustificado, porque la justificación reside no en la auténtica aplicación de la Ley en general, sino en estar cumpliendo la garantía o el derecho del trabajador de ser notificado de la fecha y causas del despido. De este modo, si lo que a la Ley le interesa es la formalidad y no que sea auténtica y veraz la conducta de las parte, entonces el patrón cumplimentara tal requisito con datos falsos, quedando así un espacio ambiguo respecto al proceso laboral, con todas las limitantes que ello implica.

⁴⁷ Idem, Artículo 47.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario: Op.,cit., p. 248.

En nuestra opinión, consideramos que la relación obrero-patronal surge de una manera libre con la manifestación de la voluntad de ambas partes, de manera que este acto entre contratantes debe responder a la dignidad de las mismas. Dicho de otro modo, el proceso laboral no debe ser el único medio para resolver alguna inconformidad entre el patrón y el trabajador, pues como se estila en la práctica procesal, será conveniente llegar a la celebración de un buen convenio que un mal litigio, toda vez que el resultado de los juicios laborales dependen más bien de las habilidades del litigante-postulante o por otro lado al jefe de personal o representante del empleador que ofrezca las mejores pruebas, ya ni siquiera de la justa conducta del trabajador o del patrón.

CAPITULO II

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- PREHISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 2.- EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA ANTIGUA
- 3.- DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA
 - 3.1. ROMA
- 4.- LA EDAD MEDIA
- 5.- EL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA MODERNA
- 6.- EL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA CONTEMPORÁNEA
- 7.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO
 - 7.1. ÉPOCA PRECOLONIAL
 - 7.2. ÉPOCA COLONIAL
 - 7.3. MÉXICO INDEPENDIENTE
 - 7.4. LA REFORMA LIBERAL
 - 7.5. DERECHO DEL TRABAJO EN EL IMPERIO
- 8.- EL DERECHO DEL TRABAJO PERIODO REVOLUCIONARIO
 - 8.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y EL ARTÍCULO 123

CAPÍTULO II

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- PREHISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El trabajo ha existido desde que el hombre habita en la tierra, su necesidad de subsistencia, su afán de lucha y superación se apodera del trabajo del mismo hombre, dando motivo al surgimiento de la propiedad privada, ideología que exigió la creación de un poder destinado a protegerlo. **Carlos Marx** afirmaba que la propiedad privada, dividía a los hombres en propietarios y no propietarios y consecuentemente en dos clases sociales, deduciendo que la historia del hombre es la historia de lucha de clases, lo cual se traduce que a través de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes, motivo tal, que da origen al esclavismo, etapa en la que la tierra, sus frutos, los instrumentos de producción y aún los hombres, son propiedad de los amos o esclavistas.

Señala **Mario de la Cueva** que “La lucha de clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre por el hombre; pero en esa lucha aparecen formas generales de manifestación: como la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales.”¹

Comenta **Federico Engels**: “La primera forma de la propiedad es la propiedad de la tribu. Esta forma de propiedad corresponde a la fase incipiente de la producción en que el pueblo se nutre de la caza y la pesca, de la ganadería o, a lo sumo de la agricultura. En este caso la propiedad tribal

¹ DE LA CUEVA, Mario: Op., cit., p.12.

presupone la existencia de una gran masa de tierras sin cultivar. En esta etapa se da la organización social; a la cabeza de la tribu se hallan sus patriarcas, por debajo de ellos están los mismos de la tribu y en lugar más abajo de todos, están los esclavos. La esclavitud latente en la familia va desarrollándose poco a poco al crecer la población y las necesidades, al extenderse el comercio exterior y al aumentar las guerras y el comercio de trueque. Sigue diciendo, la segunda forma esta representada por la antigua propiedad comunal y estatal que brota como resultado de la fusión de diversas tribus para formar una ciudad, mediante acuerdo voluntario o por conquista, y en la que sigue existiendo la esclavitud, frente a la propiedad comunal se va desarrollando la propiedad privada, en la que los ciudadanos del estado en cuanto a comunidad pueden ejercer su poder sobre los esclavos que trabajan para ellos. La división del trabajo aparece ya, aquí, más desarrollada. Nos encontramos con la contradicción entre estados que representan los intereses de la vida urbana y de la vida rural. A partir de este momento nos encontramos ante la relación de clases entre ciudadanos y esclavos que han adquirido ya su pleno desarrollo.”²

2.- EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA ANTIGUA

Son vagos los antecedentes que existen en la época antigua en relación al Derecho del Trabajo. Si bien es cierto, se puede considerar históricamente la creación del Código de Hammurabi en Babilonia, 1950 años antes de **Cristo** aproximadamente, en el cual se reconoce de alguna forma la relación del trabajo entre el que lo ofrece-trabajador y de quien lo recibe-empleador; haciendo alusión al desarrollo de ciertos oficios como: las labores del pastoreo, la carpintería, elaboración del ladrillo cocido etc.; en esa época se contemplo la figura del tirocinio; que se traducía al convenio de aprendizaje e incluso surgió el salario mínimo.

² ENGELS, Federico, El Papel del Trabajo en la Transformación del mono en Hombre, Editorial Colofón, Cuarta ed., México, 1994. p. 14.

En el **Antiguo Testamento**, podemos encontrar ciertos antecedentes relativos a la retribución y el descanso semanal. Hacia el año 1250 después de **Cristo**, surgen disposiciones ético-jurídicas convencionales, que no integran precisamente un sistema normativo en materia de trabajo, puesto que en dichas civilizaciones el trabajo se cimentaba en la esclavitud.

Dice **Héctor Santos Azuela**: “ la denigración de la actividad productiva del hombre y la carencia de una reglamentación sistemática de la experiencia laboral, hacen imposible la existencia de un derecho del trabajo.”³

Aun sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, lo consideramos como una actividad impropia para los individuos. Su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y a la guerra.

Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia: ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: locatío

³ SANTOS, Azuela Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1994. 414 págs., p. 1.

conductio operis y locatio conductio operatum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, otras dos figuras semejantes: locatio conductio rerum y aparecería, conformaban una unidad; “en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta: las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil sino que reclama para si sola la extensa Ley Federal del Trabajo.”⁴

3.- DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA

Para hablar cronológicamente acerca de la evolución del Derecho del Trabajo, debemos remontarnos al tiempo y al espacio, es decir, al tiempo pretérito y congruentemente ubicados con las costumbres del viejo mundo.

Siendo el derecho romano el primer fundamento de nuestra cultura jurídica, es importante remontarnos al imperio forjador de la figura jurídica relación obrero-patronal. Es en Roma donde se da la utilización del trabajo ajeno, pues no tenía lugar, como en la actualidad, que se le logra a través de las relaciones contractuales, los esclavos, difícilmente podían concebir un título último de aprovechamiento de aquel trabajo distinto de la propiedad. En efecto, el esclavo era una cosa (res), los frutos de cuyo trabajo se adquirían del mismo modo que los de los demás bienes que constituían el patrimonio del dueño. No obstante, este tipo de trabajo registra una evolución que acabará por admitir la posibilidad de utilizar el trabajo ajeno, distinto a como ocurre en nuestros días.

⁴ FLORIS, Margadant Guillermo, Derecho Romano, Editorial Esfinge, 8ª ed., México, 1978. p. 411.

Para **Federico Engels**: “El trabajo es la fuente de toda riqueza lo afirman los especialistas en economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, que lo provee de los materiales que él convierte en riqueza; pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que hasta, cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.”⁵

Consideramos en este orden de ideas, que si bien es cierto, la historia del trabajo esta vinculado con el hombre; entonces conjuntamente es la historia de la humanidad, pues constituye el verdadero fundamento de su existencia.

3.1. ROMA

En congruencia con las costumbres del mundo antiguo, la jurisprudencia romana aceptó también que la persona humana fuese objeto de propiedad. Es pues la antigüedad clásica, fundamentalmente en Roma donde se estatuye un sistema jurídico completo, que reguló el trabajo por cuenta ajena; subordinado y remunerado a través de una figura jurídica denominada “Locatio conductio operarum”. Contrato que posteriormente fue remontado en los ordenamientos civiles del siglo XIX, bajo el contrato de la locación o arrendamiento de servicios.

Se trataba de un convenio, por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración.

En este estadio, un esclavo podía ser arrendado por su dueño mediante una locatio rei. Por el cual el esclavo ganaba una merces para el locator como precio de los servicios rendidos al conductor; renta o fructus civiles. Esta figura

⁵ ENGELS, Federico: Op., cit., p. 166.

de la *locatio servi* o expresamente, *lotario operarum servi*, vino a reproducirse en el nuevo orden de cosas creado por las manumisiones, a través de la promesa jurada, que el liberto, hacia a su antiguo dueño (*patronus*) de mantener su trabajo (*operare liberti*) bajo la disposición de éste, con lo que el patrono podía seguir arrendando los servicios del liberto a terceros a cambio de un precio. Más adelante, se produjo la desvinculación del trabajo del liberto, cuando el patrono se comprometió mediante la *stipulatio* a no impedir que el liberto arrendase sus propios servicios, pues es claro que, a partir de este momento, el liberto podía disponer de su propio trabajo o, en terminología romana, colocar sus propias obras. No obstante, todavía quedaba un residuo de vinculación al patrono, pues, en reciprocidad a la obligación asumido por él, el liberto se comprometía en la misma *stipulatio* a entregarle una parte de la merces ganada con su trabajo. Cuando este tipo de gravámen desaparece, desaparece también el último obstáculo para la configuración de un arrendamiento libre de los propios servicios, la locación de los cuales los propios servicios, acabaría por referirse a las obras únicamente.

Así en ese orden histórico, consideramos que el derecho romano constituye un precedente para entender la ordenación del trabajo agremiado de las Edades Media y moderna y también entender las codificaciones de la época contemporánea.

4.- LA EDAD MEDIA

Dos tipos de actividades laborales se desarrollaron durante este período: la agrícola y la producción manufacturera. Dicho de otro modo, cobra gran auge el artesano y aparecen los gremios, los que estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción; eran los patronos, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

En este tiempo, se dice que la explotación agrícola es la servidumbre de la gleba, la figura dominante. Una institución que si bien no priva al hombre de su personalidad jurídica, tampoco lo libera de un régimen de esclavitud. Así era en efecto, los siervos contaban además de su personalidad con el derecho a formar un patrimonio, a integrar una familia o comparecer a juicio. Sin embargo, el hombre sufría la servidumbre de la tierra, obligándose a trabajarla desproporcionadamente, en beneficio de los señores. Mediante la protección militar, que ofrecían los señores feudales que contaban con el derecho a exigir elevados tributos.

La servidumbre de la gleba surgió ante el desarrollo del nuevo humanismo y desapareció hacia el siglo XIII. La producción manufacturera tuvo como base los talleres medievales, estructurados jerárquicamente en tres clases:

- a) Los maestros o dueños de los talleres.
- b) Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados, y
- c) Los aprendices, que integrados a la familia del maestro, obligado a educarlos y enseñarles el oficio, pagaban su aprendizaje.

Por otra parte se sabe, que las corporaciones de oficios nacen, con un propósito de emancipación ; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan a dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas.

De estos firmes ideales legislaron sus propios estatutos, regularon la vida interna de los talleres y en general a las profesiones; determinarían salarios,

precios, cantidad y calidad de la producción en el mercado y su peculiar sistema de tribunales y de sanciones, fuera de los poderes del Estado.

Analizando esta parte de la historia, debemos dejar bien claro que, las profesiones medievales laboraban en base a talleres, los que para su defensa y mejor funcionamiento se agruparon en corporaciones. Así, por tal estructura y funciones, las corporaciones constituyeron un importante poder político en la organización social de la Edad Media.

5.- EL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA MODERNA

A partir de esta época, se desarrolla el Derecho del Trabajo y por consiguiente la consolidación de las ciudades y la aparición del régimen capitalista. Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano.

El mercantilismo y la doctrina económica, hace radicar el poder de los Estados en la mayor concentración de metales preciosos. Dicha corriente influyó notablemente en la vida del trabajo, toda vez que dio lugar a la acentuación del contraste social entre las clases capitalista y asalariada. Esta corriente pugnaba esencialmente porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedando a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel del Estado es concebido como un policía que debe cuidar al individuo para que éste, haga uso de su libertad.

Así, en ese entendido, comerciantes y especuladores exigieron al Estado la tutela y promoción de sus intereses comerciales, también, romper los

obstáculos que pudieran detener la expansión del comercio, al adoptar la política de un intercambio de mercancías por oro y metales preciosos, se buscó promover el desarrollo económico-político, mediante la instauración de una balanza comercial activa.

Gómez Granillo, M. retomando el pensamiento de **Adam Smith**, señala lo que este pensador sostenía;” que no había necesidad que estuviera presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico, obviamente, hace referencia al Estado, lo que el autor de dicho pensamiento denominó, la espontaneidad de las instituciones.”⁶

Dentro de un contexto un tanto diverso, el iluminismo justificó el intervencionismo de Estado en la vida de las corporaciones. Se buscó de esta forma, que la autoridad política autorizará los estatutos de aquéllas y designara a sus dirigentes.

De esta suerte, el régimen corporativo fue proscrito paulatinamente, en los diversos países; como Inglaterra en 1753; Austria en 1776, Venecia en 1780 y Holanda en 1797.

A este respecto, es de suma importancia mencionar la promulgación del Edicto de Turgot, del 12 de Marzo de 1776, con el cual se prohibió, la existencia y el monopolio de las corporaciones. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del Proletariado.

⁶ GÓMEZ, Granillo M., Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Editorial Esfinge, 7ª ed., México, 1977. p. 61.

6.- EL DERECHO DEL TRABAJO ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

La revolución industrial, la explotación, el desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, sumado el apoyo y la fuerza represiva del Estado, dieron pauta al surgimiento del sindicalismo obrero, como la táctica y estrategia del movimiento proletario organizado.

El impulso de la acción obrera, consiguió primeramente que se toleraran los derechos colectivos como: sindicación, contrato colectivo de trabajo y huelga. De inmediato consiguió, la legitimación de una lucha por el reconocimiento del derecho del trabajo.

Es de considerarse que el derecho del trabajo nace en el siglo XX. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglo XVIII y XIX).

La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

“El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón”

“Por lo que se refiere a las crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provisionales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.”

Sostiene **Pedro Astudillo Ursúa** que: “el pauperismo y la crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de **Smith** acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público.”⁷

Gran influencia tienen los pensadores socialistas que, en los alemanes **Carlos Marx y Federico Engels**, tienen a sus más caros representantes. En una posición de menor resolución se encuentran autores como **Luis Blanc, Sismondi, Saint-Simon, Carlos Fourier** y otros más, sostenedores del denominado socialismo utópico, en contra-posición del socialismo científico que enarbolaban los marxistas.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de **Marx y Engels**, que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores.

⁷ ASTUDILLO, Ursúa Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios, UNAM., México, 1978. p.p. 99 y 100.

Es precisamente en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del “Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, donde encontramos esencialmente, el fundamento legal de nuestra disciplina.” Como bien se ha dicho, que el hombre por naturaleza debe ser libre; nunca más caer en el yugo del esclavismo. De esta suerte, se ha pensado, que la mejor garantía de las libertades y derechos de los trabajadores es que se consigne constitucionalmente, la defensa de sus intereses colectivos, pero sin que el Estado los limite y desvirtúe a través de la legislación reglamentaria.

7.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Pudiera parecer ocioso o carente de utilidad, el someter a revisión la historia relacionada con la situación jurídica laboral, pero desde nuestro particular punto de vista consideramos de suma importancia no olvidarla. Entendemos que el Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto a través del desarrollo de la vida del hombre, es un grito de éste, que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Así, en este orden, analizaremos brevemente las relaciones labores y la solución de sus controversias en las tres épocas más importantes como son: la época precolonial, la colonial y, la de México independiente.

7.1. ÉPOCA PRECOLONIAL

Entendemos que son pocos los antecedentes respecto al Derecho del trabajo existentes de nuestros pueblos prehispánicos. Así, sin mayor detalle se ha afirmado, que en el pueblo azteca se reguló la contratación de los servicios, reconociéndose la libertad del trabajo y el derecho a la retribución. Se ha señalado también que el desempeño de la función pública se depositó en los sacerdotes, los guerreros y diversos miembros de importantes gremios.

Hay autores como **Guillermo Floris Margadant** que manifiestan con certeza; “que en la época precolonial es cuando surge en el seno de las comunidades indígenas, el Derecho del Trabajo sin que ello implique un derecho rigurosamente normado, es decir, con claras especificaciones para atribuir a los trabajadores y patrones derechos y obligaciones.”⁸

Antes de la llegada de los españoles, los macehuallis organizados en los calpullis gozaban de una parcela, además debían trabajar en los terrenos destinados para el tributo y otros servicios públicos, como parte de sus obligaciones como habitantes, asimismo existieron otros tipos de trabajo que se realizaban para el sostenimiento de diversas funciones públicas por ejemplo: para el pago de los servicios militares, para gastos de guerras, para las parcelas de las escuelas etc, dichas actividades eran realizadas por los habitantes y por los esclavos, que eran obtenidos por la leva o por medio de las guerras.

Por lo que respecta a esta parte de nuestra historia, hemos expuesto a grandes rasgos una mínima idea del desarrollo y relación laboral que existió hasta antes de la llegada de los españoles en nuestro país, retomando principalmente el trabajo en el campo y de algunos oficios, así también la forma de cómo fue la impartición de justicia.

Podemos decir que nuestro desarrollo laboral y de impartición de justicia enmarcados en lo socioeconómico y político fue de importancia al igual que el de los pueblos europeos.

⁸ FLORIS, Margadant Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1991. p. 27.

7.2. ÉPOCA COLONIAL

Estudiar las relaciones de trabajo durante la época colonial, implica el análisis de diversos documentos y puntos de vista que plantean algunos estudiosos dedicados al estudio de este tema, por consiguiente es importante analizar esas áreas para descubrir lo más sobresaliente, que sirvieron de normas en las relaciones laborales.

Se dice que durante esta época, el trabajo considerado con determinados derechos, lo encontramos en diversos ordenamientos y cédulas reales, pero exclusivamente para un sector privilegiado de la sociedad, como lo fueron los funcionarios de gobierno, los de la Real Audiencia, estando uno de más importancia como lo es el de la relación laboral es el salario como lo expone **Rodríguez de San Miguel Juan N**, “Sueldo de interino en empleo, cuya mitad de sueldo es menor que el del empleo en propiedad.”⁹

Consumada la conquista, las llamadas Leyes de Indias integraron un cuerpo muy novedoso de legislación social protector de la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo.

Mediante las Ordenanzas de Gremios se reguló la existencia de los diversas corporaciones fundamentalmente con propósitos de control político y económico.

Las Cortes Españolas, las suprimió finalmente, con la ley de 8 de junio de 1813. Así en ese orden, se impusieron durante la colonia diferentes trabajos forzosos como la encomienda, la esclavitud y la servidumbre de la tierra.

⁹ RODRÍGUEZ, De San Miguel Juan N., Pandectas Hispánicas Mexicanas, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM., Cuarta ed., México, 1991. p. 242.

Con el transcurso del tiempo, en la colonia aparecieron los talleres artesanales y los obrajes y por sus actividades se ubicaron en el sector laboral. Aquí la gran mayoría de los patronos sólo tuvieron como principal objeto la explotación inhumana de sus trabajadores, ante tales circunstancias, el reinado de España y el Virreinato de México se obligaron a emitir órdenes para proteger el trabajo, los salarios y la salud de los trabajadores.

Es necesario precisar, que al inicio de la época colonial el trabajo se lleva a cabo independientemente de su denominación, encomienda o repartimiento, mediante la esclavitud disfrazada de diversas modalidades como lo apunta **Silvio Zavala**, “El primer sistema de trabajo en la Nueva España tuvo como base, hasta mediados del siglo XVI, la esclavitud de los indios, que se empleaban en las minas y otras faenas duras, y los servicios personales que se daban por concepto de tributación en las encomiendas. Ambas era formas de trabajo gratuito, porque el esclavo no había que pagarle salario y por otra parte, aquellos servicios que en un principio recibieron los encomenderos, fundando estas ideas de que los indios de sus encomiendas, por ser vasallos, debían pagar tributo y como parte de él daban su trabajo personal, cosa que tampoco era una forma remunerada del trabajo.”¹⁰

En ese orden de la historia, tenemos que la esclavitud fue originada por dos fuentes: la primera, fueron los llamados esclavos de guerra y la segunda los denominados esclavos de rescate.

Por lo tanto podemos afirmar que la principal fuerza de trabajo que existió al inicio de la colonia, fue la esclavitud y sobre todo de los indios, ya que los trabajadores llamados funcionarios de gobierno y militares, simplemente

¹⁰ ZAVALA, Silvio, Estudios acerca de la Historia del Trabajo en México, editado por el Colegio de México, México, 1988. p. 27.

fueron parte de la estructura burocrática que sirvió como fuerza de dominación para legitimar el nuevo orden impuesto por los españoles.

A raíz de la conquista, se impuso la encomienda como método de trabajo, que consistió en la labor obligatoria personal que debían de realizar los indios a favor de los conquistadores.

La explotación laboral a los indios fue excesivamente inhumano, y no obstante que se dictaron ordenanzas para protegerlos. Los españoles radicados en la Nueva España no las acataron, por el contrario, presionaban a las autoridades de la Colonia para que continuara la encomienda.

Como hemos apuntado, el desarrollo de las relaciones laborales en la colonia parten del esclavismo y sigue una tendencia hacia la libertad del trabajo, es decir, que el trabajo se prestara en forma voluntaria, de tal manera que, primero se suprimió la esclavitud, después la encomienda, posteriormente el trabajo forzoso por deudas y el repartimiento.

Así bien, dicha libertad no proporcionó al dueño de la fuerza del trabajo, el disponer realmente de su fuerza con entera libertad, pues las ordenanzas emitidas por el Rey o por el Virrey casi nunca fueron acatadas.

De este modo, consideramos por parte nuestra que, la incompleta legislación laboral la carencia de una conciencia de clase, la legitimación de la esclavitud y los trabajos forzados, hicieron imposible la existencia de un Derecho del Trabajo en la época colonial.

7.3. MÉXICO INDEPENDIENTE

Para hablar respecto a la etapa conocida como la del México Independiente, apuntamos que la historia no admite señalar fechas exactas para determinar cuando es el inicio y final de cada una, ya que significaría ignorar antecedentes que propiciaron una o cual época, pues en la historia real no aparecen como protagonistas los hombres en lo individual.

Hecha tal anotación, no debemos olvidar que mucho antes del 15 de septiembre de 1810, fecha señalada como el día que inicia nuestra independencia. Previo a ello, existieron otros movimientos para tal fin; frecuentemente se habla de intentos y proyectos para buscar la Independencia de México, estos tuvieron lugar antes del **Grito de Dolores** que llevara a cabo el **Padre Hidalgo**.

En ese constante actuar del ser humano por lograr la libertad, nos remontamos a expresiones que llegaron a hacer posible la reformulación de un nuevo Estado, y de normas que apuntan derechos de los económicamente desprotegidos; a los trabajadores creadores de la riqueza de las naciones.

A finales de la colonia se expresaron con mayor insistencia las inquietudes por mejores condiciones laborales; en los obrajes, en los talleres, en la labranza, en la minería, así como de los servidores públicos, debido al caudal de ideas distribuidas en todo el mundo nacidos precisamente en la independencia Norteamericana y la revolución francesa, trasladados a España y por consecuencia a la Colonia. **Apunta Michel Chevalier**, en la obra de **León Magno Meléndez George**. “Los habitantes de Nueva España tomaban, pues, posesión de si mismos y estaban facultados para proveer a sus destinos. En estas circunstancias la palabra de soberanía nacional, que se había leído a escondidas en los libros franceses escapados a las pesquisas de la inquisición,

debía por si misma salir de los labios de los mexicanos.”¹¹ Cosa que fue retomada para algunos derechos, por la independencia de México, creando en su inicio la Junta Nacional.

En ese contexto histórico, a mediados del siglo XVIII los conflictos sociales eran preocupantes para la Corona, en lo que respecta a los trabajadores, por la disminución en la producción y en consecuencia, la disminución de los recursos económicos para enfrentar los problemas de España para con sus competidores.

En el lapso de 1808 a 1810 los acontecimientos por la independencia fueron más frecuentes, hasta llegar a la declaración de independencia por el **Padre de la Patria Don Miguel Hidalgo y Costilla**, es aquí donde encontramos la manifestación denominada. El Decreto de Hidalgo a favor de Indios y Castas del 6 de diciembre de 1810, con lo que abolió la esclavitud.

Una segunda expresión importante relativa a los derechos de los trabajadores de México, la encontramos en el documento titulado **“SENTIMIENTOS DE LA NACION”** de **Don José María Morelos y Pavón** cuyos artículos menciona en su obra, el **Maestro León Magno Meléndez George**. “Artículo 9°. Que los empleos los obtengan sólo los americanos; Artículo 10°. Que no se admiten extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha; Artículo 12° que como la buena ley es superior a todo hombre, los que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto; Artículo 15°. Que la esclavitud se prescriba, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un

¹¹ CHEVALIER, Michel, en León Magno Meléndez George, La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Editorial Porrúa, México, 2000. 390 págs., p.76.

americano de otro, el vicio y la virtud.”¹² Preceptos publicados por **Don José María Morelos y Pavón** el 14 de septiembre de 1813 en la Ciudad de Chilpancingo.

Así en hechos sucesivos, en 1810 regía al país la Constitución de Cádiz, posteriormente hubo propuestas para conformar la Constitución de Apatzingán. Documentos hasta ese momento el más importante para nuestro país. Así se iba conformando los derechos de los trabajadores que con el transcurso del tiempo formaran parte de nuestra Constitución.

A partir de 1821 se da por consumada la independencia de México, etapa conocida como México Independiente, lucha que conformará un Estado Mexicano, retomando los planteamientos de la Constitución de Apatzingán, publicándose el documento denominado, “El Plan de la Constitución de la Nación Mexicana.” Proponiendo la República Federal Constituida por los tres poderes, el Ejecutivo, Judicial y Legislativo.

Independientemente del desarrollo a raíz de la emancipación, México se da a conocer como país autónomo, aun cuando los conflictos internos le restara atención a los derechos laborales a lo que hasta este momento fueran los derechos sociales. Pues a este tiempo de 1824 a 1855 hubo 45 períodos presidenciales definitivos e interinos, contándose ya con tres Constituciones.

Consideramos, que conforme a esta cronología histórica, posteriormente vendrían reformas encausadas a velar por la seguridad del trabajador, en consecuencia, se vislumbra un panorama cierto acerca de la vinculación de manera concreta en cuanto a lo que hace a una relación obrero-patronal.

¹² LEÓN, Magno Meléndez George, La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Editorial Porrúa, México, 2000.

7.4. LA REFORMA LIBERAL

Sabemos que con el triunfo de la Revolución de Ayutla de 1854, y el arribo al poder del Partido Liberal se convocó a un Congreso Constituyente en la ciudad de México hacia fines de 1856. Respecto al Derecho del Trabajo destacaron las intervenciones parlamentarias de **Ignacio Ramírez** y del jurista **Don Ignacio Luis Vallarta**.

El Nigromante criticó el desprecio de la Asamblea Constituyente por la situación y los derechos de los trabajadores, defendiendo, desde aquella época, la participación de los obreros en las utilidades de la empresa, desafortunadamente sus ideas no fueron aceptadas por la asamblea.

L. Vallarta exaltó la importancia del trabajo y la justa necesidad de protegerlo, pero concluyó que era imposible la intervención protectora del Estado a ese respecto, pues afectaba la esfera intocable de las libertades individuales de la industria y del comercio.

Así, con tales acontecimientos, notamos que se presentaron previo a nuestra consagrada Ley Federal del Trabajo, serios problemas para reconocer las libertades individuales de trabajo y que por ende sucesivamente se siguieron aprobando leyes para el esclarecimiento de los derechos de los trabajadores.

7.5. DERECHO DEL TRABAJO EN EL IMPERIO

En el período de gobierno de **Maximiliano de Habsburgo**, fueron promulgados el 10 de abril de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley del Trabajo del Imperio, que en conjunto integraron el primer intento de una legislación mexicana de Trabajo.

En este ordenamiento pueden destacarse la libertad de trabajo de los campesinos, el jornal de sol a sol con un descanso de dos horas de intermedio, el pago del salario en efectivo, el descanso semanal y así otros tantos derechos en conquista para los trabajadores.

8.- EL DERECHO DEL TRABAJO PERÍODO REVOLUCIONARIO

Hacia los últimos años del porfiriato los gobernadores de los Estados, promulgaron leyes respecto a las condiciones de los trabajadores. El 30 de mayo y el 3 de junio de 1906, fueron reprimidas de manera sangrienta las huelgas de Cananea y de Río Blanco. Hecho que fue preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario.

En ese orden de cosas, tras el golpe huertista el gobierno de **Madero**, se levanta en armas el grupo carrancista, encuentra su plataforma ideológica en el Plan de Guadalupe de 21 de enero de 1913, en el que **Don Venustiano Carranza** enarbola dentro de su causa, la promulgación de leyes agrarias y obreras. Así entonces, a partir del año 1914 varios generales carrancistas promulgaron diversos decretos protectores del trabajo. Como por ejemplo, estuvo: La Ley del Trabajo de **Cándido Aguilar**, para el Estado de Veracruz, de fecha 19 de Octubre de 1914, que reconoció por vez primera los derechos individuales y los colectivos, en materia obrera.

Así, ante estos acontecimientos, aparecían en nuestro país, las primeras leyes del trabajo; como un sistema jurídico orgánico y sistemático.

8.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y EL ARTÍCULO 123

A través del presente tema, trataremos de analizar los aspectos importantes de los que ha sido la evolución del derecho laboral mexicano, partiendo de algunos antecedentes más importantes como el artículo 123

constitucional y de este modo ubicarnos en los momentos en que los líderes e intelectuales juristas propusieron sus ideas e inquietudes acerca de la justicia laboral que debería prevalecer en México.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, nació la declaración de derechos sociales fuente del derecho agrario y del derechos del trabajo. Así pues para elaborar la nueva Constitución **Don Venustiano Carranza** convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro a finales de 1916.

En la reunión de los Constituyentes de 1917, surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social. En este seno se trato de incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger especialmente a los trabajadores, de cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los llamados “**empleadores**”, de tal modo que estas discusiones trajeron consigo la aparición de un nuevo capítulo de garantías, hechas expresamente para la clase trabajadora. Así es como nació el artículo 123 Constitucional.

Sin embargo, todavía faltaba mucho para llegar a una completa reglamentación de las cuestiones que entrañaban las relaciones obrero-patronales, pues si bien es cierto, que los principios relacionados con el contrato de trabajo, el salario, la protección al trabajador, los riesgos profesionales, el derecho colectivo, la previsión social y las autoridades del Trabajo que se habían bosquejado en el artículo 123. Por esta razón, no fue sino hasta 1931, que vio la luz la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta al precepto antes citado de nuestra Constitución Política, la cual vino a resolver la exigencia de poner en vigor, interpretándolas con un sentido justo de equilibrio social.

Señala el **Doctor Mario de la Cueva** que; “ EL Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicano quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social.”¹³

Consideramos que en tal virtud, la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, cubrió una etapa importante de la vida económica mexicana, al ser el único eslabón jurídico entre trabajadores y empleadores, para buscar por un lado su acercamiento y por el otro dirimir las contiendas laborales que surgieron en los años posteriores a su promulgación.

¹³ DE LA CUEVA, Mario: Op., cit., p. 45.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN LABORAL

- 1.- ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE RESCISIÓN LABORAL
- 2.- REFERENCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL
- 3.- NOTIFICACIÓN DEL AVISO DE RESCISIÓN LABORAL
 - 3.1. NOTIFICACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN
 - 3.2. LUGAR EN QUE SE PRÁCTICA LA NOTIFICACIÓN
 - 3.3. FECHA DE LA NOTIFICACIÓN
 - 3.4. PERSONA A QUIÉN DEBE NOTIFICARSE
 - 3.5. CIRCUNSTANCIAS
- 4.- NOTIFICACIÓN POR PARTE DE LA JUNTA
- 5.- REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL AVISO A LA JUNTA
- 6.- EL AVISO DE RESCISIÓN
 - 6.1. LOS EFECTOS DEL AVISO DE RESCISIÓN

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN LABORAL

- 1.- ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE RESCISIÓN LABORAL
- 2.- REFERENCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL
- 3.- NOTIFICACIÓN DEL AVISO DE RESCISIÓN LABORAL
 - 3.1. NOTIFICACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN
 - 3.2. LUGAR EN QUE SE PRÁCTICA LA NOTIFICACIÓN
 - 3.3. FECHA DE LA NOTIFICACIÓN
 - 3.4. PERSONA A QUIÉN DEBE NOTIFICARSE
 - 3.5. CIRCUNSTANCIAS
- 4.- NOTIFICACIÓN POR PARTE DE LA JUNTA
- 5.- REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL AVISO A LA JUNTA
- 6.- EL AVISO DE RESCISIÓN
 - 6.1. LOS EFECTOS DEL AVISO DE RESCISIÓN

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA RESCISIÓN LABORAL

1.- ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE RESCISIÓN LABORAL

Atendiendo al presente trabajo de investigación y al análisis del tema debemos hacer notar que existen varias formas para referirnos a la terminación de la relación que existen entre un trabajador y un patrón, en virtud de la exigencia de un contrato de trabajo.

Así entonces, empezaremos diciendo que existen diferencias entre las expresiones rescisión y despido que comúnmente se utiliza para referirse a la resolución del patrón, por la cual da por concluida la relación de trabajo. En nuestro análisis consideramos que despido y rescisión son dos conceptos diferentes y por lo tanto dos figuras distintas; como ya lo señalamos con antelación, despedir significa, soltar, desprender o arrojar una cosa: en materia laboral, quitar a uno la ocupación, empleo o servicio, acto de apartar a la persona que le es gravosa o molesta del trabajo. En tanto que, rescindir significa: deshacer o invalidar un contrato, obligación o testamento.

Así, en materia del trabajo, los teóricos específicamente en México no han sido cuidadosos al referirse a muchos de los conceptos que forman parte de las diversas instituciones jurídicas, y lo mismo puede decirse de nuestros legisladores, lo cual, tratándose de los conceptos señalados, da lugar a que se usen como si se tratara de sinónimos. Así por ejemplo el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la rescisión de contrato, pero en su último párrafo, establece que la falta de aviso bastará para considerar que el despido fue injustificado, lo que técnicamente no es correcto, pues en todo caso debería señalar que, “La falta de aviso bastaría para considerar que se esta en

presencia de un despido y no de una rescisión” o bien, que “la falta de aviso bastaría para considerar que la rescisión del contrato es improcedente.”

En base a este comentario nos permitimos expresar que en nuestro concepto, el despido es el acto unilateral y arbitrario del empleador, por medio del cual priva al trabajador del empleo, y da por terminada la relación de trabajo, con o sin causa legal alguno. La rescisión en cambio, es el ejercicio por parte del empleador, del derecho que la ley le otorga conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley laboral, para dar por concluida la relación laboral en caso de existir alguna de las causas a que el propio artículo se refiere. El acto del despido puede ser efectuado en cualquier momento y por la simple voluntad del patrón, sin mayor justificación en tanto que el acto de la rescisión puede ser efectuado únicamente por alguna de las causas que la ley establece y dentro del termino que la propia ley señala para poder ejercer este derecho.

En este sentido, el despido por naturaleza será un acto ilegal, habida cuenta de que la ley no establece la figura del “**despido justificado**”, en tanto que la rescisión para ser operante, se presenta como un acto apegado a derecho, esto es que no existe “**rescisión injustificada**”, simplemente si el patrón no comprueba en el juicio la procedencia de la causal por la que dice haber rescindido el contrato del trabajo, tal hecho resulta suficiente para considerar que continua vigente el vínculo laboral que unió a las partes, cuando se hubiere ejercido la acción de reinstalación que equivale a la de cumplimiento del contrato, o bien que se esté en presencia de un despido injustificado (no de una rescisión) cuando se hubiera ejercido una acción indemnizatoria.

El concepto legal del aviso de rescisión se desprende de lo dispuesto en la parte final del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo y del criterio de Jurisprudencia, pero hace referencia más a una situación de procedimiento que al derecho sustantivo para rescindir el contrato de trabajo. En efecto “**El aviso**

de rescisión” que debe ser entregado al trabajador, debe ajustarse a ciertos formalismos, como son el que debe contener la fecha a partir de la cual se rescinde el contrato de trabajo y la causa o causas por las cuales se rescinde.

La expresión “**Aviso de despido**” o mejor dicho aviso de rescisión, implica la realización de un procedimiento formal de notificación, que el patrón debe hacer al trabajador, de la fecha y causa o causas por las cuales decide dar por terminada la relación de trabajo, ya en lo personal o por conducto de la Junta, y constituye prácticamente un elemento de forma de derecho que el patrón tiene para rescindir el contrato de trabajo.

Desde luego no puede tener la misma connotación la expresión “rescisión del contrato de trabajo”, que la de “**aviso de despido**”, ya que la primera representa la voluntad de una de las partes de la relación jurídica de dar por concluida la misma, rescindiendo el contrato de trabajo por alguna o algunas de las causas previstas en el propio artículo 47 de la Ley de la Materia, en la inteligencia de que la procedencia de dicha rescisión y la existencia de las causas, que dan lugar a la misma, quedan invariablemente sujetas a la resolución declarativa de los tribunales del trabajo; por otro lado el aviso que el patrón debe dar al trabajador es un acto distinto y posterior a aquel por el cual resolvió dar por rescindido el contrato de trabajo y este aviso de ninguna manera debe ser considerado en forma genérica como “**aviso de despido**”, sino que lo correcto será designar a dicho aviso como la notificación de la rescisión del contrato de trabajo.

Como ya se dijo la redacción del propio artículo es inadecuada, porque si el contrato de trabajo puede ser rescindido por el patrón al presentarse alguna de las causas, que justifican la rescisión del mismo, no es correcto asimilar la rescisión que se efectúa con pleno derecho por parte del patrón con un acto de

despido, cuya connotación jurídica por si misma implica un acto unilateral que causa agravio a la parte trabajadora

La rescisión en forma genérica hace referencia a la terminación de un contrato o relación jurídica, por alguna causa que justifica la misma y que no atribuye mayor responsabilidad que la prevista en un contrato o en la ley, pero sin considerar que se esté ante la presencia de un acto ilegal, por el contrario, el concepto de despido hace referencia a la voluntad específica, en este caso del patrón de dar por concluidos los efectos de la relación jurídica mediante un acto unilateral y caprichoso, con justificación legal o sin ella pero que en todo caso hace manifiesto el repudio hacia la parte obrera.

Cabe mencionar que a pesar de que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, excluye como ordenamientos supletorios las disposiciones de derecho común, la materia del trabajo carece de una doctrina suficientemente elaborada en la cual se defina y establezca, el contenido y alcance jurídico de diversos conceptos legales como son en este caso, la rescisión, el despido, la notificación, el consentimiento, los vicios de la voluntad, el domicilio y muchos otros, que por las necesidades que impone la comprensión de los actos jurídicos requieren ser precisados de manera cuidadosa por el legislador e interpretados por el juzgador al momento de resolver el caso particular, por lo que al proceder a su análisis se estará a las disposiciones que regulan casos semejantes, a los principios generales del derecho, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

2.- REFERENCIA DE LA RESCISIÓN LABORAL

La Ley Federal de Trabajo de 1931, estableció en su artículo 121, que el patrón podría rescindir el contrato de trabajo por las causas que en el mismo se indican, que en términos generales corresponden a las que señala la ley que

actualmente se encuentra en vigor, sin embargo no contenía reglamentación alguna por cuanto al procedimiento que debería seguir el patrón para efectuar la rescisión del contrato, lo que ocasionó que al presentarse los conflictos correspondientes ante los tribunales del trabajo el patrón negara la existencia del despido injustificado que se le imputaba y al contestar la demanda hiciera valer la existencia de las causas de rescisión que hasta ese momento eran del conocimiento del trabajador y le ponían en una seria desventaja de carácter procesal.

Como lo apunta **José Dávalos** “Al entrar en vigor la Ley Federal del trabajo de 1970, se estableció en el artículo 47: **EL PATRÓN DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN**”.¹ Esta adición legal implicó que el trabajador tuviera conocimiento de la fecha y causas por las cuales se le rescindía su contrato de trabajo y que el patrón no pudiera variar o modificar las mismas al afrontar un juicio en su contra, sin embargo, no resolvió los problemas de carácter procesal que se presentaban por la falta del aviso que se debía dar al trabajador.

Es hasta las reformas procesales que se hicieron a la Ley Laboral, en 1980, que se agrega al artículo 47 los párrafos siguientes: **“EL AVISO DEBERÁ HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, Y EN CASO DE QUE ESTE SE NIEGUE A RECIBIRLO, EL PATRÓN DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE LA RESCISIÓN, DEBERÁ HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA PROPORCIONADO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y LA SOLICITUD DE SU NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR.”**

¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1988. p. 73.

“LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLO, BASTARÁ PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.”

Aún cuando el aviso de rescisión y su notificación constituye, una mayor seguridad jurídica para el trabajador, al conocer de manera exacta la fecha y causas de la rescisión de su contrato de trabajo, no menos cierto es que también constituye un acto de certeza jurídica para el patrón, pues el mismo desde el momento en que se produce la rescisión del contrato de trabajo tiene pleno conocimiento de la forma en que afrontara la posible demanda que sea presentada en su contra y podrá preparar con mayor oportunidad su defensa.

En nuestra opinión, los problemas relacionados con la rescisión del contrato de trabajo y la notificación que debe darse al trabajador en términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley de la Materia, por la forma en que opera la acción rescisoria, aún cuando constituye un gran avance, no ha dado los resultados esperados para resolver los problemas que se derivan de los actos rescisorios, pues en la práctica es muy frecuente que los patronos sigan recurriendo a la realización del despido, y cuando se ven obligados a afrontar una defensa por razón de la demanda que se ha enderezado en su contra, basta con que nieguen el despido y ofrezcan el trabajo, para dejar a cargo del trabajador la obligación de acreditar que fue despedido, y en este caso el patrón prácticamente se libera de la obligación de demostrar la existencia de la rescisión, la fecha en que está se produjo, las causas que le dieron origen, y el haber cumplido con la obligación de entregar al trabajador el escrito informándole la fecha y causa de la rescisión.

La situación anterior se presenta esencialmente por la circunstancia de que el legislador dejó en manos del patrón la posibilidad de rescindir la relación de trabajo, sin acudir al pronunciamiento de los tribunales correspondientes, los

que sólo conocen sobre la legalidad de la misma, hasta el momento en que el trabajador se queja de un despido injustificado o de una rescisión en la cual no existen las causas que el patrón invoca, pues es este el único caso en que los tribunales del trabajo se pronuncian sobre tal particular.

Resulta, un tanto extraño, que reconociendo el legislador la desigualdad de las partes en el procedimiento laboral, el patrón no se encuentra obligado a recurrir a los tribunales del trabajo a ejercitar la acción rescisoria, y obtener la declaración de procedencia correspondiente, como ocurre prácticamente en todas las demás ramas del derecho, en que la persona que quiere rescindir un contrato debe ejercitar su acción ante el órgano jurisdiccional competente.

El formalismo y la importancia dada al procedimiento de notificación, ha llevado al legislador y a los tribunales federales a concluir que la falta de notificación o la irregularidad en la misma, es suficiente para considerar que se esta en presencia de un acto de despido injustificado, como se desprende de la siguiente tesis de jurisprudencia:

“RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CUANDO EL PATRÓN INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 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 RECISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, TRAE COMO CONSECUENCIA EL ESTUDIO INNESARIO DE LAS EXCEPCIONES QUE SE HICIERON VALER EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, TODA VEZ QUE EL INVOCADO PRECEPTO ESTABLECE COMO SANCIÓN QUE EL DESPIDO ALEGADO SE CONSIDERE INJUSTIFICADO.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.10.T.J/3

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 SANCHEZ MEDELLIN.

AMAPARO 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 CALLEJAS LOPEZ.

AMPARO DIRECTO 8471/93. DARIO 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 1923 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.”²

3. NOTIFICACION DEL AVISO DE RESCISIÓN LABORAL

Los tres últimos párrafos del actual artículo 47 de la Ley Federal del trabajo establecen que:

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

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

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

² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, mayo de 1990, pág. 293.

3.1. NOTIFICACIÓN POR PARTE DEL PATRÓN

De lo establecido en los preceptos antes mencionados, se desprende que el patrón debe notificar al trabajador personalmente, el aviso por escrito en el cual le hace saber su voluntad de rescindir el contrato de trabajo, haciendo saber en el mismo la fecha y causa o causas de tal determinación. La expresión “ dar aviso “ constituye formalmente un acto de notificación a cargo del patrón.

En principio es el patrón el que debe realizar la notificación correspondiente y al practicar la misma, es aconsejable que cuente con los elementos de prueba, que le permitan en caso de controversia acreditar que la notificación se efectuó en términos de ley o que la misma no pudo efectuarse por qué el trabajador se negó a recibirla. Generalmente se practica esta diligencia ante la presencia de testigos, que hacen constar en acta que al efecto se levanta, la fecha, lugar y hora en que se practicó la notificación y las circunstancias que rodearon tal diligencia, o bien la imposibilidad de practicar la misma.

El aviso o notificación debe entenderse con el trabajador, haciéndole entrega del escrito en el cual se contenga la resolución de dar por rescindida la relación de trabajo. Aunque la ley no establece mayor formalidad en la práctica de esta notificación, debe entenderse que la misma no ha de dejar lugar a duda de que el trabajador fue notificado debidamente de la resolución del patrón de dar por rescindida la relación de trabajo, lo cual se desprende del criterio sustentado por los tribunales de amparo, que a continuación se transcriben.

“RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OBLIGACIÓN DEL PATRÓN CUMPLIR CON EL ARTÍCULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

COMO SE APRECIA DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESULTA QUE ES OBLIGACIÓN DEL PATRÓN EL HACER SABER POR ESCRITO AL TRABAJADOR LA FECHA Y LAS CAUSAS POR LAS CUALES LE RESCINDE EL CONTRATO DE TRABAJO, PUES DICHO PÁRRAFO DEL PRECEPTO INVOCADO, TEXTUALMENTE DICE: “EL PATRÓN DEBERÁ DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN.” ASÍ, SI NO APARECE DEMOSTRADO EN FORMA ALGUNA QUE EL PATRÓN HUBIESE DADO EL AVISO POR ESCRITO A QUE A QUE SE REFIERE EL PRECEPTO LEGAL INVOCADO, ES CLARO ENTONCES QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA DISPOSICIÓN TRAE COMO CONSECUENCIA QUE LAS EXCEPCIONES HECHAS VALER EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA BASADAS PRECISAMENTE EN EL FUNDAMENTO DE QUE SE RESCINDIÓ EL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR, Y SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, RESULTAN INOPERANTES LEGALMENTE POR FALTA DE ESE AVISO ESCRITO; PUES DE LO CONTRARIO, EL DEMANDADO SE ESCUDARÍA EN EL INCUMPLIMIENTO DE UN PRECEPTO IMPERATIVO, PARA ORIGINARLE AL TRABAJADOR DESVENTAJAS EN EL JUICIO LABORAL DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO QUE RIGE EN LOS JUICIOS DE ESA NATURALEZA.”³

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

SEPTIMA ÉPOCA:

AMPARO DIRECTO 718/71. MARIA HERRERA ANDRADE, UNANIMIDAD DE VOTOS.

SEPTIMA ÉPOCA, VOLUMEN 48, SEXTA PARTE, PAG. 48.

AMPARO DIRECTO 25/73. LORENZO TORRES NARVAEZ.. UNANIMIDAD DE VOTOS.

SEPTIMA ÉPOCA, VOLUMEN 52, SEXTA PARTE, PAG. 59.

AMPARO DIRECTO 144/73. SALUSTIANA ARTEAGA OROZCO, UNANIMIDAD DE VOTOS

SEPTIMA ÉPOCA, VOLUMEN 52, SEXTA PARTE, PAG. 59.

AMPARO DIRECTO 1153/72. TOMAS MANUEL VAZQUEZ TRUJILLO. UNANIMIDAD DE VOTOS

SEPTIMA ÉPOCA, VOLUMEN 54, SEXTA PARTE, PAG. 98.

AMPARO DIRECTO 907/73. ASUNCION CHAGOYA VIUDA DE VAZUQUEZ, UNANIMIDAD DE VOTOS.

SEPTIMA EPOCA, VOLUMEN 59, SEXTA PARTE, PAG. 45

³ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 60, Sexta parte, p. 74.

NOTA: ESTA TESIS APARECE PUBLICADA EN EL APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, TESIS NÚMERO 899, P.622.

EN ESTA ULTIMA PUBLICACION SE AGREGO LA SIGUIENTE NOTA: ESTA TESIS ES DE VALOR HISTORICO, PUES EL CRITERIO QUE SOSTIENE FUE RECOGIDO POR LA ADICION A LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR A PARTIR DEL AÑO DE 1980, VEANSE LAS TESIS 41, PAGINA 27, 43, PÁGINA 28; 42, PAGINA 27 Y 434, PÁGINA 288, PUBLICADAS EN LA PRIMERA PARTE DE ESTE TOMO.

Por lo tanto al efectuarse tal notificación por parte del patrón deben cubrirse el mínimo de requisitos que para este tipo de diligencias resultan de la aplicación de la Ley y por seguridad jurídica para las propias partes, es decir, que se debe hacer constar:

- El lugar en el cual se realiza,
- La fecha en que se efectúa, señalando día, hora, mes y año,
- La persona con la que se entiende,
- Las circunstancias en que la notificación se practica
- En su caso las personas que pueden testificar la realización de dicha notificación y entrega del aviso de rescisión, o la negativa del trabajador a recibirlo.

3.2. LUGAR EN QUE SE PRÁCTICA LA NOTIFICACIÓN

Por lo que se refiere al lugar en el cual se realiza la notificación, cabe mencionar que, el ordenamiento legal no establece nada sobre el particular, sin embargo debe entenderse que dicha notificación ha de ser practicada en el centro de trabajo, en el cual el trabajador presta sus servicios o en el domicilio del trabajador; salvo que en el contrato de trabajo se hubiere establecido por las partes un domicilio específico en el cual se obligaran a efectuarse las

notificaciones que las partes deberían o desearán hacerse, lo que en materia del trabajo no es muy común.

Cuando la notificación se efectúa en el centro de labores, comúnmente no existe controversia respecto de la misma, sin embargo cuando dicha notificación se efectúa o pretende efectuarse en el domicilio del trabajador, que el patrón tiene registrado o del que tiene conocimiento, es indispensable que la diligencia se efectúe personalmente con el trabajador, pues de otra manera no podría acreditarse que dicha notificación se efectuó con él mismo.

Para el efecto de precisar el concepto de domicilio del trabajador, la legislación laboral no establece regla alguna, por lo cual si el patrón desconoce el domicilio del mismo y éste no comparece al centro de trabajo, el patrón afronta serias dificultades para realizar dicha notificación, sin que pueda libremente acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar la práctica de la notificación, ya que este procedimiento sólo es admisible cuando el trabajador se niega a recibir el aviso, lo que deberá acreditar en la controversia correspondiente. Incluso el propio funcionario actuario de la Junta, al practicar la diligencia de notificación debe cerciorarse de que la persona a notificar habita, trabaja o tiene su domicilio en el lugar señalado para la práctica de la misma, sin que la legislación laboral nos indique que debe entenderse por domicilio que la legislación común señala, en los artículos 29 a 32 del Código Civil para el Distrito Federal, que estima como tal, el lugar en donde se residen habitualmente o en su defecto el lugar en donde se encontrare, lo que permitirá al patrón realizar la notificación que nos ocupa en cualquier sitio en que encontrare al trabajador.

3.3. FECHA DE LA NOTIFICACIÓN

Además de señalarse en forma adecuada el lugar en que se práctica la notificación del aviso de rescisión, debe indicarse la hora, día, mes y año de ésta, pues de otra manera se presenta una situación de incertidumbre respecto de la fecha en que tal aviso se efectuó y quizá respecto de la fecha en que debe tenerse por decretada la rescisión del contrato de trabajo.

3.4. PERSONA A QUIEN DEBE NOTIFICARSE

Como los actos tendientes a la notificación que debe practicar el patrón, devienen de un particular y por ello mismo son materia de controversia y prueba, es indispensable que dicha notificación se efectúe personalmente con el trabajador, pues sólo así se satisface la necesaria certeza jurídica tanto para el patrón como para el trabajador, de que es su decisión dar por concluido el contrato de trabajo, y dicha notificación surta plenos efectos legales, tanto en cuanto al ejercicio de las acciones que las mismas pueden deducir ante los tribunales y las defensas o excepciones que ante los mismos puedan oponer.

No se encuentra previsto por la Ley de la Materia que la notificación encomendada al patrón pueda realizarse con persona distinta al trabajador, por lo que debe entenderse, que se trata de un acto personal que debe ser realizado con él mismo y así lo han resuelto los tribunales de amparo en la tesis que a continuación se menciona:

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

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, refiere que el aviso de la rescisión de la relación laboral, debe entenderse personalmente con

el trabajador y en caso de negarse a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta; pero de tal precepto no se desprende que la notificación pueda entenderse con persona diversa, luego, si la patronal notifica el evento al actor, por conducto de otra persona, no se cumple el requisito exigido, pues si en el momento de la diligencia no se encuentra al trabajador, es preciso insistir para lograr el cometido y en su defecto, constar la imposibilidad de practicar la notificación.”⁴

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 199/98. Ramón de la Cruz García Guevara. 22 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barrer. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

3.5. CIRCUNSTANCIAS

Aunque la legislación aplicable no establece la forma en que debe practicarse la notificación que nos ocupa, ni la razón de que la misma fue realizada, es aconsejable que, al momento de practicar la diligencia de notificación, se recaben la firma del trabajador en la que se haga constar que ha recibido la notificación del aviso de rescisión señalando el día y hora en que el mismo le fue entregado o bien levantar acta circunstanciada ante la presencia de dos testigos que hagan constar la notificación realizada al trabajador y en su caso la entrega que al mismo se hace del aviso por escrito, en el que se le indica la fecha y causa de la rescisión o bien la negativa del trabajador a recibir el mismo, para el efecto de que en su caso, se pueda promover el procedimiento para-procesal correspondiente cumpliendo con el procedimiento de procedibilidad que la Ley señala.

⁴ IUS, 2005 Jurisprudencia y Tesis aisladas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación.

“AVISO DE RESCISIÓN. DATOS QUE DEBE CONTENER LA RAZÓN EN QUE SE ASIENTE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO. EFICACIA.

LA RAZÓN EN LA QUE SE HAGA CONSTAR LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN DEBE CONTENER LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR QUE CONFORMARON ESE HECHO, LAS QUE INDEFECTIBLEMENTE DEBEN CONCORDAR CON LA RELACIÓN DE HECHOS QUE EL DEMANDADO HAYA MANIFESTADO AL CONTESTAR LA DEMANDA PARA JUSTIFICAR LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR EL AVISO A QUE SE REFIERE EL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LA FALTA DE CONCORDANCIA ENTRE LAS CIRCUNSTANCIAS INVOCADAS POR EL DEMANDADO PARA ACREDITAR LA NEGATIVA A RECIBIR LA COMUNICACIÓN CORRESPONDIENTE Y LA SEÑALADA POR EL CONDUCTO ENCARGADO DE HACER LA ENTREGA, PROPICIA UN DESEQUILIBRIO PROCESAL EN PERJUICIO DEL ACTOR, POR INTRODUCIRSE HECHOS DIFERENTES A LOS RELACIONADOS ORIGINALMENTE, EN CUYO CASO RESULTA INEFICAZ LA RAZÓN QUE SE ESGRIME PARA ACREDITAR LA NEGATIVA.”⁵

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.90.T. J/24

AMPARO DIRECTO 4669/96. MAURICIO ALBERTO MANZANO GARCÍA. 16 DE MAYO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE : F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. SECRETARIO: JOSÉ MORALES CONTRERAS.

AMPARO DIRECTO 6449/96. JOSÉ GUADALUPE LÓPEZ CHÁVEZ. 20 DE JUNIO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JORGE RAFAEL OLIVERA TORO Y ALONSO. SECRETARIO: JOSÉ C. SANTIAGO SÓLORZANO.

AMPARO DIRECTO 8199/96. JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CARRILLO. 15 DE AGOSTO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. SECRETARIO. GUSTAVO NARANJO ESPINOSA.

AMPARO DIRECTO 11039/96. VICTOR CARLOS MIRANDA. 10. DE NOVIEMBRE DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JORGE RAFAEL OLIVERA TORO Y ALONSO. SECRETARIO: JOSÉ C. SANTIAGO SÓLORZANO.

AMPARO DIRECTO 1149/97. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 13 DE FEBRERO DE 1997. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. SECRETARIO. GUSTAVO NARANJO ESPINOZA.

Como ya se dijo, cuando el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión, puede el patrón promover la instancia para-procesal correspondiente

⁵ Semanario Judicial de la Federación, y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, marzo de 1997, p. 690.

solicitando a la junta competente que notifique dicho aviso al trabajador, pero debe señalar el domicilio que del mismo tiene registrado para realizar dicha notificación, requisito sin el cual, la solicitud de cuenta resulta improcedente. Puede ser que el domicilio que el patrón tiene registrado del trabajador no corresponda al del mismo, por lo que la notificación solicitada no podrá ser efectuada por la autoridad del trabajo, sin embargo, la legislación laboral no establece una regulación adecuada sobre este particular. Se considera que el patrón debe acreditar en el juicio correspondiente que el domicilio que señaló para la práctica de la notificación es el que tiene registrado en el expediente del trabajador y que le fue proporcionado por éste, pues de otra manera podría libremente señalar cualquier domicilio diciendo que es el que tiene registrado, lo cual generaría una situación de escasa seguridad jurídica , y para aquellos casos en que el domicilio del trabajador resulta incorrecto y así lo hiciera constar el funcionario Actuario al pretender efectuar la notificación, la instancia para-procesal debería tenerse por no efectuada, puesto que, el propósito perseguido por la ley no quedaría satisfecho por causa imputable a la parte interesada. Dicho propósito evidentemente se hace consistir en que el trabajador reciba aviso por escrito de la fecha y causa por las cuales se le ha rescindido su contrato de trabajo.

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN TRABAJADOR. NO DEBE ATENDERSE A LA FECHA DEL AVISO PARA EFECTOS DE LA NOTIFICACIÓN SINO A LA FECHA EN QUE REALMENTE SE HIZO LA MISMA.

LA FECHA DEL AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO DEBE ENTENDERSE COMO AQUELLA EN QUE SE ACTUALIZA LA CAUSA DE RESCISIÓN, SINO A LA EN QUE SURTE EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO, POR LO TANTO, CUANDO EN EL AVISO DE RESCISIÓN QUE DA EL PATRÓN AL TRABAJADOR, SE SEÑALA QUE ESTE QUEDA DESPEDIDO A PARTIR DE LA HORA Y FECHA EN QUE RECIBA EL MENCIONADO AVISO, SE ENTIENDE QUE DICHO AVISO REUNE LOS REQUISITOS QUE PARA ESE EFECTO ESTABLECE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE RESULTA ERRÓNEO CONSIDERAR QUE AL NO DETERMINARSE CON EXACTITUD LA FECHA DE LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO, SE CONSTRIÑE A LOS TRABAJADORES A UN ACTO “ INCIERTO Y

FUTURO “, HABIDA CUENTA QUE LA ESPECIFICACIÓN DEL MOMENTO EN QUE SURTE EFECTO LA NOTIFICACIÓN, NO REPRESENTA EN SI MISMO UN ACTO INCIERTO, YA QUE ESTE SE ACTUALIZARÁ AL MOMENTO DE SER RECIBIDO, PUES PRECISAMENTE LA FECHA EN QUE SE ROMPE EL VÍNCULO LABORAL ES A PARTIR DEL MOMENTO EN EL ACTOR RECIBIÓ EL AVISO EN QUE SE LE COMUNICA TAL DETERMINACIÓN, CUMPLIENDOSE DE ESTA FORMA EL REQUISITO QUE ESTABLECE EL CITADO ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL, EN EL SENTIDO DE QUE EL AVISO RESCISORIO DEBE CONTENER LA FECHA DE LA RESCISIÓN LA RELACIÓN LABORAL, SE LE DEBE DAR AVISO DE LA FECHA DE LA RESCISIÓN, ES PRECISAMENTE PARA EL EFECTO DE NO DEJAR A LOS TRABAJADORES EN ESTADO DE INDEFENSIÓN, PUES DE LO CONTRARIO NO ESTARÍA EN CONDICIONES DE SABER EL TIEMPO QUE TIENEN PARA EJERCITAR SUS ACCIONES Y, EN UN MOMENTO DADO, EL INTENTAR SU EJERCICIO DENTRO DEL TIEMPO RESPECTIVO, ESTO ES, EVITAR SU PRESCRIPCIÓN.”⁶

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

OCTAVA ÉPOCA:

AMPARO DIRECTO 223/89. FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO.7 DE SEPTIEMBRE DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 459/89. FERROCARRILES DE CHIHUAHUA AL PACÍFICO, S.A. DE C.V. 25 DE ENERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 420/89. COMPAÑÍA INDUSTRIAL RÍO BRAVO, S.A. DE C.V. 10 DE FEBRERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 509/89 FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO. 8 DE FEBRERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 28/90. FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO. 29 DE MARZO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

TÉSIS XVII. 20. J/3, GACETA NÚMERO 40, PÁG. 145; SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO VII, ABRIL, PÁG. 120.

4.- NOTIFICACIÓN POR PARTE DE LA JUNTA

Si el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, el patrón podrá promover la instancia para-procesal correspondiente solicitando a la Junta que, efectuó dicha notificación, en los términos previstos por la Ley de la Materia en su artículo 991.

⁶ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, Tesis número 898, p. 622.

Por su parte el artículo 991 del mismo ordenamiento establece que: “En los casos de rescisión previstos en la parte final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso al que el citado precepto se refiere. La junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.”

Lo anterior es así por que, cuando el patrón mismo no puede realizar la notificación que nos ocupa, puede acudir ante los tribunales del trabajo en vía de jurisdicción voluntaria a través de un procedimiento designado por la ley como para-procesal solicitando que sea la autoridad, la que efectúe dicha notificación, misma que deberá realizarse con las formalidades que la ley establece para la práctica de las notificaciones de carácter personal, en términos de los artículos 743 y 751 de la Ley de la Materia.

En este sentido el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo con mayor claridad, hace referencia a la notificación del aviso que el patrón debe hacer al trabajador, de que es su voluntad, rescindir la relación de trabajo por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo 47 de la Ley Laboral.

La notificación por conducto de la Junta, solo es procedente en el caso a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es cuando el trabajador se negó a recibir el aviso correspondiente, de tal suerte que dicho supuesto debe ser plenamente acreditado ante la autoridad en caso de controversia, tal como lo disponen los criterios sustentados sobre este particular que a continuación se transcriben.

“AVISO DE RESCISIÓN. DATOS QUE DEBE CONTENER LA RAZÓN EN QUE SE ASIENTE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO. EFICACIA.

LA RAZÓN EN LA QUE SE HAGA CONSTAR LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO DE RESCISIÓN, DEBE CONTENER LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR QUE CONFORMARON ESE HECHO, LAS QUE INDEFECTIBLEMENTE DEBEN CONCORDAR CON LA RELACIÓN DE HECHOS QUE EL DEMANDADO HAYA MANIFESTADO AL CONTESTAR LA DEMANDA PARA JUSTIFICAR LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR EL AVISO A QUE SE REFIERE EL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LA FALTA DE CONCORDANCIA ENTRE LAS CIRCUNSTANCIAS INVOCADAS POR EL DEMANDADO PARA ACREDITAR LA NEGATIVA A RECIBIR LA COMUNICACIÓN CORRESPONDIENTE Y LA SEÑALADA POR EL CONDUCTO ENCARGADO DE HACER LA ENTREGA, PROPICIA UN DESEQUILIBRIO PROCESAL EN PERJUICIO DEL ACTOR, POR INTRODUCIRSE HECHOS DIFERENTES A LOS RELACIONADOS ORIGINALMENTE, EN CUYO CASO RESULTA INEFICAZ LA RAZÓN QUE SE ESGRIME PARA ACREDITAR LA NEGATIVA,”⁷

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.90.T. J/24

AMPARO DIRECTO 4669/96. MAURICIO ALBERTO MANZANO GARCÍA. 16 DE MAYO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE : F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. SECRETARIO: JOSÉ MORALES CONTRERAS.

AMPARO DIRECTO 6449/96. JOSÉ GUADALUPE LÓPEZ CHÁVEZ. 20 DE JUNIO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JORGE RAFAEL OLIVERA TORO Y ALONSO. SECRETARIO: JOSÉ C. SANTIAGO SÓLORZANO.

AMPARO DIRECTO 8199/96. JOSÉ ANTONIO GÓMEZ CARRILLO. 15 DE AGOSTO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. SECRETARIO. GUSTAVO NARANJO ESPINOSA.

AMPARO DIRECTO 11039/96. VICTOR CARLOS MIRANDA. 10. DE NOVIEMBRE DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JORGE RAFAEL OLIVERA TORO Y ALONSO. SECRETARIO: JOSÉ C. SANTIAGO SÓLORZANO.

AMPARO DIRECTO 1149/97. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 13 DE FEBRERO DE 1997. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO. SECRETARIO. GUSTAVO NARANJO ESPINOZA.

⁷ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo V, Marzo de 1997, p. 690.

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.

PARA QUE TENGA EFECTO EN TODOS SUS ASPECTOS, INCLUSO EN CUANTO A LA PRESCRIPCIÓN, LA PRESENTACION DEL AVISO POR ESCRITO QUE EL PATRÓN HAGA ANTE LA JUNTA RESPECTIVA DENTRO DE LOS 5 DIAS SIGUIENTES AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR, DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SOLICITANDO LA NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR EN EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO, COMO LO ORDENA LA PARTE RELATIVA DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. SE REQUIERE QUE EN EL JUICIO LABORAL ACREDITE QUE PREVIAMENTE DIO A CONOCER EL AVISO AL TRABAJADOR Y ESTE SE NEGÓ A RECIBIRLO.”⁸

SEPTIMA ÉPOCA:

AMPARO DIRECTO 3745/82. MAXIMILIANO LOPEZ MORENO. 21 DE EBERO DE 1983. MAYORIA DE CUATRO VOTOS.

AMPARO DIRECTO 3635/82. MIRNA ESTELA PIZARRO PONCE. 24 DE ENERO 1983. CINCO VOTOS.

AMPARO DIRECTO 2354/83. FRANCISCO JAVIER PAREDES MERCADO. 4 DE ENERO DE 1984. MAYORIA DE CUATRO VOTOS.

AMPARO DIRECTO 5476/83. COMPAÑÍA HILANDERA DE TORREON, S.A. 18 DE JUNIO DE 1984. UNANIMIDAD DE CUATRO VOTOS.

AMPARO DIRECTO 2674/84. ARTURO BETANCOURT LARA. 10. DE OCTUBRE DE 1984. UNANIMIDAD DE CUATRO VOTOS.

CUARTA SALA, TEIS 307, APENDICE 1988, SEGUNDA PARTE, P. 526.

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. AVISO POR MEDIO DE LA JUNTA.-

PARA QUE EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SURTA EFECTOS, ES NECESARIO QUE EN EL JUICIO LABORAL SE ACREDITE, POR PARTE DEL PATRÓN, QUE PREVIAMENTE PRETENDIO DAR A CONOCER EL AVISO AL TRABAJADOR Y ESTE SE NEGÓ A RECIBIRLO.”⁹

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

⁸ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, Tesis número 41, p. 27.

⁹ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación , Octava Época, número 70, octubre de 1993, p. 621.

OCATAVA ÉPOCA:

AMPARO DIRECTO 537/89. MARIO ROSALES JIMENEZ. 18 DE OCTUBRE DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: JOSE ANGEL MANDUJANO GORDILLO. SECRETARIA: LIDIÁ LÓPEZ VILLA.

AMPARO DIRECTO 744/89. NISSAUTOS, S.A. DE C.V. 4 DE ENERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: MARIA DEL CARMEN SÁNCHEZ HIDALGO. SECRETARIO: SANTIAGO FELIPE RODRIGUEZ HERNÁNDEZ.

AMPARO DIRECTO 327/92. HERRAJES Y ANODIZADOS VALSA, S.A. DE C.V. 22 DE SEPTIEMBRE DE 1992. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FERNANDO NARVAEZ BARKER. SECRETARIA: GABIELA BRAVO HERNÁNDEZ.

AMPARO DIRECTO 337/93. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, 26 DE MAYO DE 1993. UNANIMIDAD DE VOTOS. JOSE ANGEL MANDUJANO GORDILLO. SECRETARIA: JULIETA MARIA ELENA ANGUAS CARRASCO.

NOTA: ESTA TESIS APARECE PUBLICADA EN EL APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, TESIS NÚMERO 897,P. 621.

Al margen de que el patrón debe acreditar, que el trabajador se negó a recibir el aviso por el cual se le hace saber la rescisión de su contrato de trabajo, la instancia para-procesal correspondiente debe ser promovida dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, porque así lo señala textualmente el artículo 47 de la Ley laboral en su penúltimo párrafo, en la inteligencia de acuerdo con el criterio sustentado por los tribunales de amparo, dicho término debe computarse en días hábiles.

Sin embargo, como ya se mencionó, en el caso existe una deficiente reglamentación por cuanto a la determinación de la fecha en que se actualiza y surte efectos la rescisión del contrato de trabajo, ya por la forma en que se encuentre redactado el aviso, o por el momento en que materialmente el trabajador haya sido separado de su empleo o se le haya impedido la realización del mismo.

La notificación efectuada por conducto de la Junta, de acuerdo con el texto legal, se efectúa con posterioridad a la fecha de la rescisión del contrato

de trabajo, por que la promoción de la instancia para-procesal correspondiente es por necesidad posterior a tal momento, lo que da lugar a múltiples inconsistencias de carácter legal, puesto que al contemplar el caso en que el aviso de rescisión establece que la relación de trabajo se rescinde al recibir el trabajador la notificación correspondiente, se pone de manifiesto que, cuando la notificación se efectúa por conducto de la junta, los tribunales de amparo han tenido que pronunciarse mediante una interpretación contraria al texto del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley de la Materia, como se desprende de la jurisprudencia que a continuación se menciona:

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN TRABAJADOR. NO DEBE ATENDERSE A LA FECHA DEL AVISO PARA EFECTOS DE LA NOTIFICACIÓN SINO A LA FECHA EN QUE REALMENTE SE HIZO LA MISMA

LA FECHA DEL AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO DEBE ENTENDERSE COMO AQUELLA EN QUE SE ACTUALIZA LA CAUSA DE RESCISIÓN, SINO A LA EN QUE SURTE EFECTOS LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO, POR LO TANTO, CUANDO EN EL AVISO DE RESCISIÓN QUE DA EL PATRÓN AL TRABAJADOR, SE SEÑALA QUE ESTE QUEDA DESPEDIDO A PARTIR DE LA HORA Y FECHA EN QUE RECIBA EL MENCIONADO AVISO, SE ENTIENDE QUE DICHO AVISO REUNE LOS REQUISITOS QUE PARA ESE EFECTO ESTABLECE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR LO QUE RESULTA ERRÓNEO CONSIDERAR QUE AL NO DETERMINARSE CON EXACTITUD LA FECHA DE LA NOTIFICACIÓN DEL AVISO, SE CONSTRIÑE A LOS TRABAJADORES A UN ACTO “ INCIERTO Y FUTURO “, HABIDA CUENTA QUE LA ESPECIFICACIÓN DEL MOMENTO EN QUE SURTE EFECTO LA NOTIFICACIÓN, NO REPRESENTA EN SI MISMO UN ACTO INCIERTO, YA QUE ESTE SE ACTUALIZARÁ AL MOMENTO DE SER RECIBIDO, PUES PRECISAMENTE LA FECHA EN QUE SE ROMPE EL VÍNCULO LABORAL ES A PARTIR DEL MOMENTO EN EL ACTOR RECIBIÓ EL AVISO EN QUE SE LE COMUNICA TAL DETERMINACIÓN, CUMPLIENDOSE DE ESTA FORMA EL REQUISITO QUE ESTABLECE EL CITADO ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL, EN EL SENTIDO DE QUE EL AVISO RESCISORIO DEBE CONTENER LA FECHA DE LA RESCISIÓN LA RELACIÓN LABORAL, SE LE DEBE DAR AVISO DE LA FECHA DE LA RESCISIÓN , ES PRECISAMENTE PARA EL EFECTO DE NO DEJAR A LOS TRABAJADORES EN ESTADO DE INDEFENSIÓN, PUES DE LO CONTRARIO NO ESTARÍA EN CONDICIONES DE SABER EL TIEMPO QUE TIENEN PARA EJERCITAR SUS ACCIONES Y, EN UN MOMENTO DADO, EL INTENTAR SU

EJERCICIO DENTRO DEL TIEMPO RESPECTIVO, ESTO ES, EVITAR SU PRESCRIPCIÓN.”¹⁰

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

OCTAVA ÉPOCA:

AMPARO DIRECTO 223/89. FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO. 7 DE SEPTIEMBRE DE 1989. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 459/89. FERROCARRILES DE CHIHUAHUA AL PACÍFICO, S.A. DE C.V. 25 DE ENERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 420/89. COMPAÑÍA INDUSTRIAL RÍO BRAVO, S.A. DE C.V. 10 DE FEBRERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 509/89 FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO. 8 DE FEBRERO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 28/90. FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO. 29 DE MARZO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS.

TÉSIS XVII. 20. J/3, GACETA NÚMERO 40, PÁG. 145; SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO VII, ABRIL, PÁG. 120.

“AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.

SI EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NO SIGNIFICA QUE EL PATRÓN DEBA ACUDIR A LA JUNTA PARA QUE SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO., TODA VEZ QUE ELLO SÓLO ES NECESARIO EN LOS CASOS EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A RECIBIRLO, Y NO CUANDO AL TRABAJADOR SE LE ENTREGÓ EL ESCRITO DE RESCISIÓN Y SE NEGÓ A FIRMAR.”¹¹

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

OCTAVA ÉPOCA:

AMPARO DIRECTO 139/92. JOSÉ RUBEN COTA GASTELUM. 22 DE ABRIL DE 1992. UNANIMIDAD DE VOTOS.

¹⁰ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, Tesis número 898, p. 622.

¹¹ Apéndice al Semanario de la Federación, 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, Tesis número 627, p. 420.

AMPARO DIRECTO 225/92 MARÍA RENTERÍA. 8 DE JULIO DE 1992. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 276/92. BLAS MARCOS CHAIDEZ CORRALES. 14 DE JULIO DE 1992. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 365/92. CESAR ARTURO RIVERA LÓPEZ 17 DE SEPTIEMBRE DE 1992. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO 399/92. JOSÉ MANUEL SANDOVAL MORENO. 21 DE OCTUBRE DE 1992. UNANIMIDAD DE VOTOS.

TÉSIS V.20.J/56. GACETA NÚMERO 61, PÁG. 94; VEASE EJECUTORIA EN EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, TOMO XI ENERO, PÁG. 91.

De acuerdo con la tesis de jurisprudencia antes mencionada, la rescisión del contrato de trabajo se actualiza al momento en el trabajador recibe la notificación del aviso correspondiente, con lo cual se regula únicamente el caso en que el aviso rescisorio señala tal momento, como el de la rescisión del contrato, pero tal criterio no deja de ser contrario al texto legal.

La notificación efectuada por conducto de la Junta de Conciliación o la de Conciliación y Arbitraje, se rige por lo dispuesto en los artículos aplicables para la práctica de las notificaciones de carácter personal, mismas que garantizan la certeza de que el trabajador sea debidamente notificado de la resolución del patrón de dar por rescindido el contrato de trabajo, mediante la entrega del aviso correspondiente.

Los artículos 743 y 751 del mismo ordenamiento establecen que las notificaciones personales deberán practicarse de acuerdo con las formalidades siguientes:

- a) El actuario se cerciorará de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.

- b) Si esta presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia representante legal de aquella.
- c) Si no esta presente el interesado o su representante, se dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada.
- d) Si no obstante el citatorio, no esta presente el interesado, o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieran estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.
- e) Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de lamisca, adjuntando una copia de la resolución, y
- f) En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario asentará de que el local designado en autos es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

La cédula de notificación deberá contener por lo menos:

- a) Lugar, día y hora en que se practique la notificación,
- b) El número de expediente,
- c) El nombre del patrón,

- d) El nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas, y
- e) Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

En este caso, la diligencia de notificación si puede ser practicada con tercera persona siempre y cuando se cumplan las formalidades y requisitos que establece la Ley de la Materia, tales como son el cercioramiento de que el trabajador a notificar habita o tiene su domicilio en la casa señalada para efectuarle la notificación y que en caso de no ser encontrado en la primera búsqueda, se le deje el citatorio correspondiente para que en día y hora específico, reciba la notificación, en la inteligencia que de no hacerlo, la misma se efectuará con la persona que se encuentra en dicho domicilio.

Una vez más, es evidente la falta de reglamentación en que incurrió el legislador , puesto que al promover este tipo de instancias, el patrón debe señalar el domicilio que tenga registrado del trabajador, sin embargo no existe en la ley regulación alguna para el caso de que el patrón no señale el domicilio del mismo o para el caso de que el señalado sea incorrecto, ante tales circunstancias la autoridad debe considerar que al no satisfacerse el objetivo perseguido por el legislador, en el sentido de que el trabajador sea debidamente notificado de la fecha y causas de la rescisión de su contrato de trabajo, dicha instancia para-procesal debe ser declarada ineficaz. No existe fundamento específico para desechar o tener por no interpuesta la instancia correspondiente en caso de que se presente este tipo de irregularidades, lo que constituye una laguna legal que debe ser materia de análisis por parte de nuestro legislador.

5.- REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL AVISO A LA JUNTA

El aviso a la Junta competente de que el trabajador se negó a recibir su aviso de rescisión y la solicitud a dicha autoridad que se le notifique, debe contener los siguientes requisitos:

- a) hacerse por escrito,
- b) debiendo la persona que promueve acreditar su personalidad,
- c) señalar que el trabajador se negó a recibirlo,
- d) acta que contenga las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se trato de dar al trabajador su aviso y que este se negó a recibirlo, indicando los testigos que puedan hacer constar ese hecho,
- e) acompañar el escrito en el que se contiene la resolución de dar por rescindida la relación de trabajo, señalando la fecha de la misma y la causa o causas que se hicieren valer.
- f) Señalar el domicilio que se tenga registrado del trabajador.

6.- EL AVISO DE RESCISIÓN

El aviso de rescisión debe contener: fecha, causa de la rescisión, firma del patrón o de alguna persona a las que se refiere el artículo 11 de la Ley Laboral.

La rescisión deberá hacerse valer dentro del término de un mes, contado a partir de que se tuvo conocimiento de la causa de la rescisión, para evitar para evitar la prescripción de esta, (artículo 517 Ley Federal del Trabajo).

6.1. LOS EFECTOS DEL AVISO DE RESCISIÓN

El aviso de rescisión se hace consistir en el escrito en el cual el patrón hace manifiesta su voluntad de dar por concluida la relación de trabajo, por

alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho documento debe ser de tal manera claro que señale la fecha, causa o causas de la rescisión del contrato de trabajo, tal como lo señala la parte final del precepto legal antes mencionado.

La precisión de los elementos antes descritos, es indispensable para la rescisión se tenga por legalmente hecha, en caso de controversia, siempre y cuando en el juicio correspondiente se acredite la procedencia de las causales de rescisión hechas valer.

Cabe mencionar que la falta de la formalidad que nos ocupa, no implica necesariamente que la rescisión no surta sus efectos o que se considere ilegal, habida cuenta que la misma sólo será materia de análisis, cuando el trabajador haya intentado alguna de las acciones a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, más no cuando tales acciones, derivadas de la separación del empleo no son ejercidas, o bien cuando respecto de su ejercicio ha operado una excepción de prescripción.

La falta de señalamiento de la fecha en que se debe tener por rescindida la relación de trabajo, o la no precisión de los hechos que constituyen las causales de rescisión, trae como consecuencia, la ineficacia de la misma y por ello, el considerar que al no justificar el patrón el derecho a rescindir al trabajador, será responsable de una separación ilegal del mismo. Debiendo reinstalarlo o indemnizarlo, cubriéndole las prestaciones accesorias en caso de haber sido demandado por dicho motivo.

Los tribunales de amparo se han pronunciado en este sentido, en diversas resoluciones entre las cuales destacan las siguientes:

“RELACIÓN LABORAL AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA.

EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE Y ENUMERA LAS CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN; ENSEGUIDA DETERMINA, DE MANERA CLARA Y PRECISA, QUE EL PATRÓN DEBERA DAR AL TRABAJADOR AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRÓN DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA, DENTRO DE LOS CINCO DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISIÓN, PROPORCIONANDO EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO DEL TRABAJADOR Y SOLICITÁNDOLE SU NOTIFICACIÓN AL PROPIO TRABAJADOR; CONCLUYE ESTABLECIENDO QUE LA FALTA DEL AVISO ESCRITO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA, BASTARA PARA CONSIDERAR QU 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 DÍFICIL 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.”¹²

CONTRADICCIÓN DE TESIS 60/91. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS SEXTO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Y EL DEL DÉCIMO CIRCUITO. 11 DE ENERO 1983, CINCO VOTOS. PONENTE: CARLOS GARCÍA VAZQUÉZ SECRETARIO: ERNESTO AGUILAR GUTIERREZ.

TESIS DE JURISPRUDENCIA 2/93. APROBADA POR LA CUARTA SALA DE ESTE ALTO TRIBUNAL EN SESION PRIVADA DEL ONCE DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES, POR CINCO VOTOS DE LOS SEÑORES MINISTROS: PRESIDENTE CARLOS GARCÍA VAZQUÉZ, JUAN DÍAZ ROMERO, IGNACIO MAGAÑA CARDENAS, FELIPE LÓPEZ CONTRERAS Y JOSÉ ANTONIO LLANOS DUARTE.

NOTA: ESTA TESIS TAMBIÉN APARECE PUBLICADA EN: JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCIÓN DE TESI, OCTAVA ÉPOCA, TOMO V, 4ª. SALA, SEGUNDA PARTE, P. 1157; ASI COMO EN EL APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, TESIS NÚMERO 434,P. 288.

“AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LO MOTIVAN.

¹² Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 62, mes de abril de 1993, p. 11.

CONFORME EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL AVISO DE RESCISIÓN, DEBE CONTENER LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS QUE LO MOTIVAN A FIN DE QUE EL TRABAJADOR TENGA CONOCIMIENTO DE ELLA O ELLAS, Y PUEDE 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, SOLO 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.”¹³

AMPARO DIRECTO 4820/82. EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL MAYORITARIA “MINERA CARBONIFERA RIO ESCONDIDO”, S.A. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SÉPTIMA ÉPOCA, VOLUMENES 169-174, 5ª. PARTE, P. 11

AMPARO DIRECTO 5071/82. AUSTRBERTO VAZQUÉZ AGUILAR, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SÉPTIMA ÉPOCA, VOLUMENES 175-180, 5ª. PARTE, P. 13.

AMPARO DIRECTO 7345/82. GORDUROY, S.A. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SÉPTIMA ÉPOCA, VOLUMENES 175-180, 5ª. PARTE, P. 13.

AMPARO DIRECTO 3748/82. EMPRESA SINCAMEX, S.A. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SÉPTIMA ÉPOCA, VOLUMENES 175-180, 5ª. PARTE, P. 13.

AMPARO DIRECTO 6208/82. JOSÉ BONILLA URIBE, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

SÉPTIMA ÉPOCA, VOLUMENES 175-180, 5ª. PARTE, P. 13.

NOTA: ESTA TESIS APARECE PUBLICADA EN EL APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, TESIS NÚMERO 43, P. 28.

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE, DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LO 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,

¹³ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 175-180, 5ª. Parte, p. 57.

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.”¹⁴

SEGUNDO TRIBUNAL, COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

V.20.J/15.

AMPARO DIRECTO 2/90. JUAN MANUEL MEDINA HERNÁNDEZ Y OTROS. 23 DE MAYO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: VICTOR HUGO DÍAZ ARELLANO. SECRETARIO: VICTOR HUGO GUEL DE LA CRUZ.

AMPARO DIRECTO 169/91, LUIS ALFNSO MURILLO ÑIGUEZ. 8 DE MAYO DE 1991, UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: GUILLERMO ANTONIO MUÑOZ JIMENEZ SECRETARIO: JOSÉ JUAN GARCÍA BARRERA.

AMPARO DIRECTO 228/91. ADRIAN GÓMEZ TORRES. 7 DE AGISTO DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS: PONENTE: PABLO ANTONIO IBARRA FERNÁNDEZ SECRETARIO: SECUNDINO LÓPEZ DUEÑAS.

AMPARO DIRECTO 435/91. JESUS MADRID MARTINEZ 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: MARIA DEL PILAR PARRA PARRA SECRETARIA: MARÍA DE LOS ANGELES PEREGRINO URIARTE.

“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.”¹⁵

SEGUNDO TRIBUNALCOLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

V.20.J/15.

AMPARO DIRECTO 2/90. JUAN MANUEL MEDINA HERNÁNDEZ Y OTROS. 23 DE MAYO DE 1990. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: VICTOR HUGO DÍAZ ARELLANO. SECRETARIO: VICTOR HUGO GUEL DE LA CRUZ.

¹⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época . Tomo III, ENERO DE 1996, p. 204.

¹⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta , Novena Época. Tomo III, ENERO DE 1996, p. 204

AMPARO DIRECTO 169/91, LUIS ALFONSO MURILLO IÑIGUEZ. 8 DE MAYO DE 1991, UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: GUILLERMO ANTONIO MUÑOZ JIMENEZ SECRETARIO: JOSÉ JUAN GARCÍA BARRERA.

AMPARO DIRECTO 228/91. ADRIAN GÓMEZ TORRES. 7 DE AGOSTO DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS: PONENTE: PABLO ANTONIO IBARRA FERNÁNDEZ SECRETARIO: SECUNDINO LÓPEZ DUEÑAS.

AMPARO DIRECTO 435/91. JESUS MADRID MARTINEZ 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: MARIA DEL PILAR PARRA PARRA SECRETARIA: MARÍA DE LOS ANGELES PEREGRINO URIARTE.

De conformidad en lo establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón se hacen consistir en el incumplimiento por parte del trabajador a las obligaciones que como tal se derivan del contrato de trabajo, tales como el producirse con engaño al ser contratado, incurrir en actos de probidad u honradez, violencia, injuria o maltrato contra el patrón o sus familiares, alterar la disciplina del centro de trabajo, ocasionar perjuicios al patrón, comprometer por imprudencia o descuido la seguridad del centro de labores o personas que en el se encuentren, cometer actos inmorales, revelar secretos de fabricación, incurrir en más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso o causa justificada, incumplir con el trabajo para el que fue contratado, no adoptar las medidas preventivas de accidentes o enfermedades de trabajo, acudir en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga y la sentencia ejecutoriada que impide el cumplimiento de la relación laboral por una pena de prisión que le fuera impuesta, así como cualquier otra de tal naturaleza grave y de consecuencia semejantes por cuanto al trabajo se refiere.

Cabe mencionar que el capítulo IV denominado **“RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO”**, forma parte del título II **“RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO”**, de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la

rescisión no deja de ser una de las formas de terminar la relación laboral, por lo que debería estar incluida como un supuesto más, de los señalados en el artículo 53, del ordenamiento legal señalado con anterioridad, ya que el mismo se refiere precisamente a las causas de terminación de la relación de trabajo, pero posiblemente por su importancia el legislador estableció un capítulo especial para regular esta figura.

La rescisión del contrato de trabajo, que debe manifestarse por escrito y notificarse al trabajador para que surta sus efectos, carece aún así de una adecuada reglamentación, habida cuenta, de que es omisa al señalar los efectos de la notificación del aviso rescisorio así como los efectos de la rescisión del contrato de trabajo. En efecto, la notificación del aviso rescisorio tiene como fin primordial que el trabajador tenga pleno conocimiento de que el patrón ha resuelto dar por concluida la relación laboral, mediante la rescisión del contrato correspondiente, y se encuentre en aptitud de ejercitar las acciones que la ley le confiere, en tanto que la rescisión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 47 de la Ley de la Materia tiene como finalidad esencial garantizar, al patrón el derecho a rescindir el contrato de trabajo cuando el trabajador ha incurrido en alguno de los actos que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que permiten al patrón dar por terminada la misma, mediante un acto rescisorio.

Por tanto, la finalidad perseguida con la notificación, queda satisfecha cuando el trabajador, de manera cierta tiene conocimiento de la existencia y contenido del aviso de rescisión surtiendo sus efectos tal notificación, al momento en que es practicada por el patrón directamente o bien, cuando se presenta ante la junta la solicitud para que por su conducto se notifique al trabajador, siempre y cuando tal solicitud satisfaga los requisitos que la ley establece sobre el particular y que esencialmente se hacen consistir en la imposibilidad del patrón para hacer la notificación directamente al trabajador,

por que el mismo se niegue a recibirla, y acompañar el aviso que contiene su voluntad de rescindir el contrato de trabajo, señalando correctamente el domicilio en que se debe efectuar la notificación. Los tribunales de amparo sobre este particular han resuelto que:

“AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

ES FACTIBLE TENER POR CUMPLIDO EL REQUISITO QUE ESTABLECE EL PENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MEDIANTE LA COMUNICACIÓN A LA JUNTA RESPECTIVA DEL AVISO DE RESCISIÓN Y LA SOLICITUD DE QUE SE NOTIFIQUE AL TRABAJADOR A TRAVÉS DE ELLA, SIEMPRE Y CUANDO EL PATRÓN DEMUESTRE EN FORMA FEHACIENTE SU IMPOSIBILIDAD DE HACERLO DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR, LO QUE IMPLICA QUE EL PATRÓN DEMUESTRE EN EL JUICIO QUE AGOTÓ TODOS LOS MEDIOS A SU ALCANCE PARA HACER LA ENTREGA AL TRABAJADOR DEL AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA O CAUSAS DE SU RESCISIÓN , NO SÓLO EN EL DOMICILIO SINO TAMBIÉN EN SU CENTRO DE TRABAJO QUE ES EL LUGAR DONDE EL TRABAJADOR ESTA OBLIGADO A ACUDIR DENTRO DEL HORARIO ESTABLECIDO PARA SU DESEMPEÑO.”¹⁶

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.60.T.J/12.

AMPARO DIRECTO 10766/94. HECTOR M. DOMÍNGUEZ MONRROY. 9 DE ENERO DE 1995. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FRANCISCO JAVIER PATIÑO PÉREZ. SECRETARIO: CARLOS ENRIQUE VÁZQUEZ.

AMPARO DIRECTO 8246/94. JOEL MACIAS SALDIVAR. 27 DE OCTUBRE DE 1994. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: CAROLINA PICHARDO BLAKE. SECRETARIA: MARIA TERESA NEGRETE PANTOJA.

AMPARO DIRECTO 5776/95. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 8 DE JUNIO DE 1995. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FRANCISCO JAVIER PATIÑO PÉREZ. SECRETARIO: JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LUIS.

AMPARO DIRECTO 6566/95. MARÍA ERNESTINA RODRÍGUEZ ARAOZ. 10 DE AGOSTO DE 1995. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FRANCISCO JAVIER PATIÑO PÉREZ. SECRETARIO: JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LUIS.

AMPARO DIRECTO 10976/95. JOSÉ LUIS VARGAS MORENO. 8 DE ENERO DE 1996. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: FRANCISCO JAVIER PATIÑO PÉREZ. SECRETARIO: JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LUIS.

¹⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, febrero 1996, p. 292.

“RESCISIÓN, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DÍAS HÁBILES.

CONFORME AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TRATÁNDOSE DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, ESTE TIENE UN PLAZO DE CINCO DÍAS PARA SOLICITAR A LA JUNTA LA NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR DEL AVISO DE RESCISIÓN CUANDO ESTE SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO CONSIDERANDO QUE DICHO PRECEPTO NO ESTABLECE SI EL COMPUTO RESPECTIVO DEBE SER EN DÍAS NATURALES O EN DÍAS HÁBILES, Y QUE TAMPOCO LO HACE ALGÚN OTRO PRECEPTO DE LA LEY, RESULTA APLICABLE POR ANALOGÍA, CONFORME AL NUMERAL 17 DE LA MISMA, LA REGLA DE SU ARTÍCULO 734 PREVISTA PARA LOS PLAZOS [PROCESALES, YA QUE SE TRATA DE SUPUESTOS SEMEJANTES POR CUANTO EN AMBOS SE REFIERE DE LA INTERVENCIÓN DE LA JUNTA, ADEMÁS DE QUE LA APLICACIÓN ANALÓGICA DE TAL NORMA EVITA QUE EL PLAZO DE CINCO DÍAS CONCEBIDO AL PATRÓN SE VUELVA FICTICIO EN LA REALIDAD PORQUE LA JUNTA NO ESTÁ EN FUNCIONES ALGUNO O ALGUNOS DE TALES DÍAS, LO QUE SERÍA CONTRARIO A LA EQUIDAD.”¹⁷

CONTRADICCIÓN DE TESIS 19/92. ENTRE EL SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Y EL TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO, 8 DE FEBRERO DE 1993. CINCO VOTOS. PONENTE: JUAN DÍAZ ROMERO, SECRETARIA: ADRIANA CAMPUZANO DE ORTIZ.

TESIS DE JURISPRUDENCIA 8/93. APROBADA POR LA CUARTA SALA DE ESTE ALTO TRIBUNAL EN SESIÓN PRIVADA DEL OCHO DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES, POR CINCO VOTOS DE LOS SEÑORES MINISTROS: PRESIDENTE CARLOS GARCÍA VAZQUÉZ, JUAN DÍAZ ROMERO, IGNACIO MAGAÑA CARDENAS, FELIPE LÓPEZ CONTRERAS Y JOSÉ ANTONIO LLANOS DUARTE.

NOTA: ESTA TESIS TAMBIÉN APARECE PUBLICADA EN: JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCIÓN DE TESIS, OCTAVA ÉPOCA, TOMO V, 4ª. SALA, SEGUNDA PARTE, P. 1225; ASÍ COMO EN EL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1917-1995, TOMO V, MATERIA DEL TRABAJO, TESIS NÚMERO 444, P. 294.

Por otro lado la rescisión del contrato de trabajo se manifiesta, en principio como un acto unilateral del patrón, mismo que sólo es revisado en su legalidad, en aquellos casos en que el trabajador ejercita alguna de las acciones a que se refiere el artículo 48 de la ley de la materia, debiendo surtir

¹⁷ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, número 62, mes de abril de 1993, p. 15.

sus efectos desde el momento mismo en que la rescisión del contrato se manifiesta en el mundo del derecho.

Aún cuando la Ley Laboral no establece cuales son los efectos de la rescisión del contrato de trabajo, se puede señalar que con motivo de la misma se presentan las siguientes:

- A) A partir de la rescisión del contrato de trabajo, el trabajador no se encuentra obligado a la prestación de servicio.
- B) A partir de la rescisión del contrato el patrón carece de derecho para exigir del trabajador las obligaciones que como tal conrajo.
- C) A partir de la rescisión del contrato el patrón carece de obligación de retribuir al trabajador por los servicios que había contratado.
- D) A partir de la rescisión del contrato, el trabajador y sus beneficiarios dejan de ser sujetos de los regímenes obligatorios de la Seguridad Social como son Seguro Social, Infonavit, Sar y Afores.
- E) Con motivo de la rescisión, el trabajador debe devolver al patrón los implementos, herramientas y útiles que recibió del mismo para el desempeño del trabajo.
- F) Con motivo de la rescisión el patrón debe cubrir al trabajador el importe de las prestaciones devengadas hasta la fecha, en que el mismo prestó sus servicios.

No existe en materia laboral una regulación adecuada sobre, este punto, ni la doctrina se ha ocupado del mismo, por lo que la regulación sobre la rescisión del contrato de trabajo es poco técnica y las más de las veces contradictoria.

El objeto de la rescisión de un contrato, en forma genérica implica que el perjudicado por el incumplimiento de aquel con quien contrato, pueda resolver la obligación mediante el ejercicio de una acción rescisoria y prácticamente así se contempla en cualquier rama del derecho, incluyendo el Derecho del trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo nuestra legislación vigente, bajo el pretexto de romper la desigualdad existente entre el trabajador y el patrón protegiendo los derechos mínimos que al primero de los nombrados corresponden, ha incurrido en una grave inconsistencia, que a veces se manifiesta mediante lagunas legales, y en otras ocasiones mediante normas contrarias al espíritu que movió al legislador.

CONCLUSIONES

A partir de la declaración de la Constitución Francesa de 1793, el mundo habla de la libertad del trabajo como uno de los derechos del hombre. Tal como fue reconocido en un principio por nuestra Constitución de 1857 y por la Carta Magna promulgada en 1917, tal y como lo señala el primer párrafo del artículo 5° “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

En este contexto, nos encontramos frente a un primer aspecto de libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode y por consiguiente esta en pleno derecho de rescindir la relación surgida de la prestación de su trabajo. Esto es, puede seleccionar tanto la profesión que le acomode por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones así como a dar por terminada la obligación de esa prestación laboral.

Si bien es cierto, la norma posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por el contrario en toda relación de trabajo, la libertad debe seguir siendo el atributo esencial de la persona del trabajador. El hombre es libre para dar por terminada la relación con el empleador o con quien preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona.

Si el hombre es libre para dedicarse a una u otra profesión mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado. Entonces más cerca de esta decisión se encuentra los fundamentos de la Ley Federal del Trabajo, pues si bien obliga al patrón a notificar al trabajador su resolución de dar por concluido

el contrato de trabajo, mediante la rescisión del mismo, haciéndole saber por escrito la causa o causas y la fecha de la rescisión. Asimismo, en su artículo 51, también faculta al trabajador a rescindir el contrato de trabajo por las causas que en el mismo precepto se establecen, pero de ninguna manera impone al trabajador la obligación de notificar al patrón aviso de rescisión alguno, y no es sino hasta que el patrón recibe la demanda correspondiente emplazándolo a juicio, cuando se entera de la rescisión del contrato de trabajo que el trabajador hace valer, sin haber tenido conocimiento de la causa por la cual ha dejado de presentarse al trabajo.

Por otro lado se permite al patrón rescindir la relación del trabajo, cuando a su juicio el trabajador incumple con las obligaciones que contrajo en el contrato correspondiente, y dicha rescisión surte plenos efectos desde el momento en que se materializa la privación del trabajo, quedando en todo caso la legalidad de la causa rescisoria a resultas de la declaración del tribunal correspondiente, sin embargo, cuando es el patrón quien incumple con la obligación ordinaria contratada que se hace consistir en el pago del salario, el trabajador no puede rescindir el contrato, sin antes haber efectuado el requerimiento del mismo, lo que implica un trato desigual, ya que al patrón no se le exige demostrar que previamente requirió al trabajador para que cumpliera las obligaciones a su cargo.

Como la rescisión del contrato de trabajo origina la extinción de las obligaciones que las partes contrajeron, al rescindirse el mismo, debe; aparte que rescinde, poner a disposición de su contraparte lo que legalmente le corresponde, sin embargo, en materia del trabajo tanto el patrón como el trabajador se encuentran obligados a reclamar formalmente en la vía procedente, lo que en derecho les debe ser entregado.

En términos generales, y en tratándose de la rescisión de cualquier tipo de contrato, los efectos de la misma se generan a partir del momento en que formalmente se plantea la acción correspondiente ante el tribunal competente, sin embargo, en materia del trabajo la rescisión surte sus efectos al momento en que el empleador lo determina y sin estar autorizado por resolución de autoridad alguna, priva al trabajador del trabajo y de la retribución correspondiente.

En efecto, en toda relación jurídica se encuentra prevista la posibilidad de su extinción mediante un acto de rescisión, pero el que pretende rescindir el contrato está obligado a ejercitar la acción correspondiente y solicitar la declaración judicial de que es procedente la rescisión del mismo, pero en materia del trabajo, el patrón actúa de manera unilateral y es el contratado que sufre la rescisión, en este caso, es el trabajador el que se encuentra obligado a acudir ante los tribunales del trabajo, solicitando que se declare que dicha rescisión es ilegal.

En este orden de cosas, los trabajadores a través del Estado, tienen el derecho de demandar oportunidades decorosas de trabajo y seguridad para el futuro (de empleo, vejez, incapacidad, cesantía o muerte).

Dentro de esta perspectiva y con el surgimiento del Derecho del Trabajo se inicia un proceso de socialización que ha obligado al Estado, mediante normas de derecho social a tutelar los intereses del proletariado, para hacerlo partícipe de la riqueza y la cultura. Así también, tiene como objetivo principal coordinar, conciliar y armonizar los factores de la producción con miras a realizar la justicia social, nivelando la desigualdad económica entre los empleadores y los trabajadores, mediante una protección preferente para compensar la condición de estos últimos.

Así, a través de la tutela de los derechos de los trabajadores, acorde a las pretensiones de los empleadores y procurando la justa distribución de la riqueza, se garantizará la paz y el bienestar de la colectividad.

PROPUESTA

Se propone la modificación al texto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tanto en su primer párrafo como en la parte final, que actualmente establece:

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

I...

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII...

IX...

X...

XI...

XII...

XIII...

XIV...

XV...

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

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

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

Proponiendo la modificación en el siguiente sentido:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el empleador.

I...

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII...

IX...

X...

XI...

XII...

XIII...

XIV...

XV...

El empleador deberá dar al empleado, aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral.

En caso que el empleado se negare a recibir el aviso escrito, el empleador, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión laboral, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al empleado.

La falta de aviso escrito al empleado o a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, hará presumir que el despido fue injustificado. Salvo que el empleador pruebe durante el procedimiento la causa o causas de la rescisión laboral.”

El aviso a que se refiere el párrafo anterior, no será exigible a los empleadores personas físicas, ni tampoco lo será en los casos de los empleados domésticos o de empleo a domicilio.

Lo anterior se propone, porque es necesario que el Estado Rector, a través de sus Instituciones no permita más se vulneren los derechos del hombre, con el propósito que la clase económicamente activa de nuestro país no quede en estado de indefensión. Así en consecuencia, se dignificará a las partes que intervienen en las relaciones laborales, tanto al “empleado” como al “empleador.”

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ASTUDILLO, Ursúa Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Textos Universitarios, UNAM., México, 1975.
- 2.- BARAJAS, Montes de Oca Santiago, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Editorial Porrúa, México, 2004.
- 3.- BERMÚDEZ, Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial México Oxford University, 2000.
- 4.- BOLAÑOS, Capillas José Antonio, Curso Elemental del Derecho del Trabajo, Editorial la Casa del Abogado, Las Palmas, 1989.
- 5.- CAMACHO, Cárdenas Alejandro, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo III, segunda ed., Editorial Porrúa, México, 2004.
- 6.- CAVAZOS, Flores Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Editorial Trillas, México, 1984.
- 7.- CAVAZOS, Flores Baltasar, Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1987.
- 8.- CÓRDOVA, Arnaldo, Sociedad y Estado en el Mundo Moderno, Editorial Grijalbo, México, 1990.
- 9.- CORNEJO, Certucha Francisco M. Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, segunda ed. Editorial Porrúa, México 2004.
- 10.- CORTÉS, Macías Daniel, Breve Catecismo Jurídico, s.e., México, 1996.

- 11.- CHEVALIER, Michel, La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Editorial Porrúa, México, 2000.
- 12.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 13.- DE BUEN, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, cuarta ed., México, 1981.
- 14.- DE BUEN, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Décima Séptima ed., Tomo Primero, Editorial Porrúa, México, 2005.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera ed., Editorial Porrúa, México, 1949.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972.
- 17.- ENGELS, Federico, El Papel del Trabajo en la Transformación del mono en Hombre, Editorial Colofón, Cuarta ed., México, 1994.
- 18.- FLORESGÓMEZ, González Fernando y Carvajal Moreno Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 19.- FLORIS, Margadant Guillermo, Derecho Romano, Editorial Esfinge, octava ed., México, 1978.
- 20.- FLORIS, Margadant Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1991.

- 21.- GÓMEZ, Granillo M. Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Editorial Esfinge, Séptima ed., México, 1977.
- 22.- GUERRERO, López Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Onceava ed., Editorial Porrúa, México, 1980.
- 23.- LEÓN, Magno Meléndez George, La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Editorial Porrúa, México, 2000.
- 24.- RODRÍGUEZ, de San Miguel Juan N., Pandectas Hispánicas Mexicanas, Tomo II, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM., Cuarta ed., México, 1991.
- 25.- SANTOS, Azuela Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Onceava ed., Editorial Porrúa, México, 1980.
- 26.- SANTOS, Azuela Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1994.
- 27.- TRUEBA, Urbina Alberto, Comentarios Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1991.
- 28.- ZAVALA, Silvio, Estudios acerca de la Historia del Trabajo en México, Editado por el Colegio de México, México 1988.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1° de Abril de 1970.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, 18ª edición, Editoriales Esfinge, S.A. DE C.V., México 1999. CLIMENT, Beltrán Juan B.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común.
- 5.- Diccionario de la Real Academia, cuarta ed., Ediciones Larousse, México, 1988.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1.- Tesis y Jurisprudencia emitidas por el Poder Judicial de la Federación 1917-2005, editada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.