

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL

ANALISIS DEL AVISO DE DESPIDO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO
EN DERECHO

PRESENTA:

SAGRARIO REYES KIMBALL

ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL A LA:

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPIRITU”

AGRADEZCO A LA:

FACULTAD DE DERECHO

Y A CADA UNO DE LOS PROFESORES QUE
CONTRIBUYERON A MI FORMACIÓN PROFESIONAL.

A MI ASESORA:

POR SU APOYO Y DEDICACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE
ESTA TESIS.

**DIOS, GRACIAS POR DARME LA OPORTUNIDAD DE
VIVIR.**

A MIS PADRES:

ROSARIO, POR SER LA ESTRELLA QUE ILUMINA MI VIDA.
MARGARITA, POR GUIARME Y APOYARME INCONDICIONALMENTE.
VICENTE, POR ENTREGAR TU VIDA FIELMENTE A NOSOTROS Y AMARNOS
COMO LO HACES.

A MIS HERMANOS:

ARTURO, MARCOS, EDUARDO Y MARIA, NOEMÍ, IRMA Y ALFREDO, CLARA Y
RAMIRO, POR SUS CONSEJOS, COMPRENSIÓN, CARIÑO Y POR SER MIS
HERMANOS.

A MIS SOBRINOS:

MARISOL Y FAMILIA, MARIANA, EDUARDO, LOURDES, SANDRA Y FABIOLA
POR LLENAR MI VIDA DE ALEGRÍA Y SOBRE TODO DE AMOR.

SERGIO:

“CARNAVAL TODA LA VIDA Y UNA NOCHE JUNTO A VOS...”

GRACIAS POR TODO AMOR.

YDTTDM SIEMPRE...

A LA FAMILIA SILLER.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS AMIGOS QUE HAN ESTADO A MI LADO, POR QUE CADA UNO SIGNIFICA UN RECUERDO Y EL RECUERDO ES VIDA Y PORQUE HEMOS VIVIDO GRANDES E INOLVIDABLES MOMENTOS, QUE SERÁN PARTE DE LA HISTORIA QUE ESCRIBIREMOS EN NUESTRA MENTE, POR SIEMPRE...

ALEJANDRA, LUISA, GUILLERMO, EDÉN, YOSAFAT, ITZYA, DENIRIO, ELIZABETH, ABIGAIL, MARIA, ANTONIO, MÓNICA, LUIS, HUMBERTO, ALFREDO, GABRIELA, ALBERTO, PEDRO, CESAR, TORIS, YENIFER, FERNANDO, NADIA, LYNALOE, YOSELIN, DAVID, SUSANA, DARIO, ISRAEL, PATRICIA, AMED, CARMEN, BEATRIZ, IVAN, ERNESTO Y MARCO.

GRACIAS... TOTALES.

“POR EL PASADO, EL PRESENTE Y EL FUTURO...”

INDICE

ANALISIS DEL AVISO DE DESPIDO

	Páginas
Introducción.....	I

Capítulo 1. Marco Conceptual y generalidades

1.1. Derecho del Trabajo.....	3
1.2. Contrato individual de trabajo.....	5
1.3. Relación de trabajo.....	11
1.4. Terminación de los contratos de trabajo.....	13
1.4.1. La rescisión.....	14
1.4.2. El despido.....	16
1.4.3. El retiro.....	19
1.5. Estabilidad en el empleo.....	20
1.6. Sujetos de la relación de trabajo.....	23
1.6.1. El trabajador.....	24
1.6.1.2. Trabajador por tiempo determinado.....	29
1.6.1.3. Trabajador por tiempo indeterminado.....	30
1.6.2. El patrón.....	30
1.7. Aviso.....	32

Capítulo 2. Marco Jurídico

2.1. Garantías laborales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	34
2.1.2. Artículo 3 constitucional.....	35
2.1.3. Artículo 5 constitucional.....	36
2.1.4. Artículo 14 constitucional.....	38

2.1.5. Artículo 73 constitucional.....	39
2.1.6. Artículo 115 y 116 constitucionales.....	40
2.1.7. Artículo 123 constitucional.....	41
2.2. Análisis y contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en comparación con la Ley Federal del Trabajo de 1970, en materia de disposiciones generales y lo relacionado con el contrato de trabajo.....	43
2.2.1. Contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en materia de disposiciones generales y lo relacionado con el contrato de trabajo.....	44
2.2.2. Análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	51
2.3. Causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	53
2.4. Aviso de Despido, contenido en la Ley Federal del Trabajo.....	80

Capítulo 3. Análisis del Aviso de Despido

2.5. Análisis del Aviso de Despido.....	83
Conclusiones.....	126
Bibliografía.....	128

INTRODUCCIÓN

El constituyente de 1917 cumplió fehacientemente al heredarnos una Constitución Política en donde por primera vez en el mundo, tuviera un contenido social, dejándolo implantado en los artículos 27 y 123, dejando como resultado, la creación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, cumpliendo ella con el papel que en ese momento le exigía la sociedad. Fue suplida por la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que ha tenido diversas modificaciones y que aún nos rige.

La doctrina y nuestra Ley Federal del Trabajo han definido los conceptos que nos facilitarán y ayudarán a entender mejor el mundo laboral.

Con las reformas a la legislación laboral de 1980, se adicionó el aviso de despido al artículo 47, por el que el patrón tiene la obligación de notificar al trabajador de por que causas le esta despidiendo, en el que se enumeran las causales por las que un patrón puede despedir aún trabajador sin ninguna responsabilidad, así como se adicionó a la ley, el procedimiento paraprocesal por el cual se lleva a cabo dicha notificación, en caso de que el patrón así se lo solicite por haberse negado el trabajador a recibirlo.

Nuestro régimen jurídico ha tenido como prioridad el bienestar de los trabajadores, primero al Federalizar los derechos de los trabajadores en 1931 con la creación de la Ley Federal del Trabajo, teniéndolo como una garantía social y posteriormente enumerando el mínimo de condiciones bajo las cuales deben celebrarse los contratos laborales.

Constantemente escuchamos a los trabajadores hablar cansados de la situación laboral por la que atraviesan, en la mayoría de los casos no se atreven a llevar su asunto a los tribunales. Por otro lado tenemos a los patronos, que ante las costosas indemnizaciones que han enfrentado, cierran cada vez más sus

contratos laborales, no permitiendo con ésto que el trabajador tenga una estabilidad en su empleo.

A veinticinco años de haberse adicionado el aviso de despido a la ley, consideramos era necesario analizarlo, porque teniendo tan trascendentes consecuencias, no es conocido en gran mayoría por las partes de la relación laboral y por otro lado su regulación contiene algunos problemas.

El objetivo de este análisis del aviso de despido, es analizarlo y buscar con ello no solo la estabilidad en el empleo del trabajador, sino además conseguir el equilibrio entre los demás factores de la producción, desde su denominación hasta su funcionamiento y consecuencias.

Para ello utilizaremos los conceptos y principales normas jurídicas que se relacionan con el aviso de despido, así como de la jurisprudencia que tan importante es para nuestro tema y profesión, para allegarnos del mayor número de recursos y tratar de resolver nuestro problema y dar una posible solución.

Analizaremos nuestro tema desde el punto de vista neutral para el trabajador y el patrón, por ser un objetivo principal lograr un equilibrio en las relaciones laborales, pues es exigencia de todos los tiempos lograr que las relaciones sean estables y se mantengan en estado de armonía, ya que las necesidades de la sociedad cada día lo exigen más de esta manera.

Capítulo I. Marco Conceptual y generalidades

El derecho del trabajo ha evolucionado a lo largo de la historia, sus inicios fueron principalmente de origen europeo, aunque en todos los países ha ido adecuándose de acuerdo a la realidad social y económica de cada país. Todas las ideas y hechos históricos que han ido aconteciendo, han servido a los diversos autores para dar cada quien su propia visión y tratar de definir al derecho del trabajo.

Hay factores económicos, sociales, políticos, etc., que intervienen de manera directa, no solo en el derecho del trabajo, sino en todas las ramas del derecho, y es necesario mencionarlo, porque las condiciones en las que se vayan manifestando, serán el reflejo de la sociedad y del orden jurídico que rijan en determinado momento.

La presencia de los factores económicos actuales dan otro punto de vista, sobre todo a la parte patronal, porque se ha dejado de ver al trabajador como una mercancía, algunas cuestiones como por ejemplo; el salario se sigue rigiendo por la ley de la oferta y la demanda, lo cual, deja más claro que los factores económicos de cada época son determinantes en el derecho del trabajo e influyen en las relaciones laborales, sobre todo económicamente hablando.

El derecho del trabajo es un derecho social plasmado con tal carácter en nuestra constitución política desde 1917 en su artículo 123, como resultado de una lucha que buscó siempre el mínimo de garantías que debían estar contenidas para la protección de los trabajadores que vivían bajo las injusticias constantes de la clase capitalista de aquella época, en donde el sentido humanista deja de ver al trabajador como un simple esclavo, herramienta de trabajo o como una simple mercancía, para darle el carácter de ser humano con

derecho a tener una vida digna y ejercer su trabajo en un ambiente donde prevaleciera la armonía entre él y los otros factores de la producción.

El constituyente de 1917 procuró garantizar las mejores condiciones para los trabajadores y así lograr para ellos una mejor calidad de vida, con el paso del tiempo, estas condiciones se fueron mejorando sobre todo con la aparición de los sindicatos.

Dichas garantías quedaron plasmadas no solo en nuestra carta magna, sino, además, en los diferentes ordenamientos jurídicos que regulan nuestra materia y ahora estas pueden ser mejoradas a través del contrato individual del trabajo o por medio de los contratos colectivos que celebran los sindicatos, pero lo que estos pacten jamás podrá ser inferior a lo que marca nuestra constitución, pues ello equivaldría a una violación de dichos derechos.

Hoy en día la parte capitalista de la relación laboral, procura hacer más cerrados sus contratos, en los cuales no permite tan fácilmente que los trabajadores puedan mejorar sus condiciones laborales, sobre todo, si de estabilidad se trata.

El derecho del trabajo al ir evolucionando, ha tratado de englobar en su legislación, todo tipo de relaciones laborales, aunque todavía algunas se regulan por el código civil, como por ejemplo los servicios profesionales, pero esto se entiende si lo vemos desde el punto de vista de la naturaleza del trabajo que en esta actividad se desarrolla.

Debemos de luchar porque el “Nuevo derecho”, como algunos autores le han llamado, siga fortaleciéndose, equilibrando todos los factores que en el intervienen y lograr la estabilidad, que el país y los trabajadores necesitan.

1.1. Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo también llamado derecho laboral, tiene como fin principal de acuerdo a nuestra legislación laboral “conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones”, por lo cual cada una de sus normas irá enfocada a lograr ello.

Los sujetos que se relacionan por virtud de una relación de trabajo, llámenseles patrón y trabajador, respectivamente, y de los cuales nos ocuparemos más adelante; son el fin principal para tutelar y garantizarles la mejor aplicación de sus derechos laborales y lograr un mejor nivel de vida para ambos, así como para la sociedad, pues en la medida en que haya un justo equilibrio entre estos, se verá reflejado en los procesos económicos del país.

Para el profesor Briceño Ruiz el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”¹.

Como hemos mencionado son diversos los factores que intervienen en las relaciones laborales, los distintos autores al darnos su propia definición han tratado de englobarlos, para darnos una definición más cercana a la realidad de lo que es para ellos el derecho laboral, es por ello que hemos incluido esta definición ya que además de incluir el objeto y fin de las normas laborales, incluye los distintos sujetos que intervienen en las relaciones laborales.

Para el autor Francisco de Ferrari el derecho laboral o derecho del trabajo es “el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la

¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla. México 1985. pág. 24.

prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”² , podemos observar que este autor incluye en su definición otros elementos que como efecto de las relaciones laborales se presenta, y es el hecho de que por la prestación de un servicio cumplido el patrón deberá pagar al trabajador un salario, pues tal y como el legislador lo ha dispuesto a toda prestación de un servicio recae el pago de un salario, aunque esto lo ha garantizado ya el legislador en diversas normas.

“El derecho del trabajo tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte débil de la relación”³, por la naturaleza misma de que el derecho del trabajo es un derecho creado por y para los trabajadores, es obvio que vaya enfocado a proteger a los mismos, sin embargo, el legislador ha plasmado también ciertas normas en defensa del patrón, para no dejar a esté en estado de indefensión, cuando se presente un conflicto y así regular las relaciones y conflictos que se vayan presentando entre ambos.

Para el maestro Mario de la Cueva hablando del derecho laboral: señala que “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁴, lo cual indica en su obra.

Por lo antes transcrito, podemos decir que este derecho debe buscar siempre el equilibrio en las relaciones laborales, para así dar una justicia plena, en donde la parte más débil de la relación debe ser protegida y la parte más fuerte pueda defenderse y argumentar lo que a su derecho convenga.

² DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Volumen I. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1976. pág. 223.

³ DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales. Derecho Individual. Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas*. Editorial Porrúa. México 2000. pág. 8.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1999. pág. 85.

De tal manera, que el derecho del trabajo es, “el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones entre los trabajadores y el patrón, que busca una justicia social entre ambos y que toma en cuenta los factores económicos y sociales que se van presentando, para ir adecuando sus normas a la realidad social que se presente en determinada época, buscando un justo equilibrio en las relaciones laborales”.

1.2. Contrato individual de trabajo

Muchos fueron los estudios para desvirtuar al contrato del trabajo de los contratos civiles, pues como lo sabemos en un principio los contratos laborales eran regulados por el Código Civil.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se entiende por contrato individual de trabajo “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

“Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario “⁵, lo cual, lógicamente se desvirtuó por los estudiosos de aquella época, pues como comparar la devolución de un trabajo en su mayoría físico, con la devolución de una cosa tangible.

Más tarde dicho contrato fue comparado con el contrato de compra-venta, “pero con el transcurrir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral**. Editorial Trillas. México 2003. pág. 103.

en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de trato sucesivo y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra”⁶.

El contrato de trabajo, también se relacionó con otro tipo de contratos, pero por las características de los mismos, el contrato de trabajo fue independizado del contrato civil, para ser un contrato con características propias.

Aunque como comentábamos al principio de la obra, algunas actividades siguen reguladas por el código civil, como por ejemplo; la prestación de servicios profesionales, lo que justifica el profesor Bernardo Pérez al decir que “el contrato de prestación de servicios profesionales es un contrato civil típico, cuyas cláusulas se estipulan libremente por las partes, una de las cuales, el profesor no se encuentra sindicalizado ni sujeto a contrato colectivo de trabajo. El contrato de trabajo existe cuando hay una relación de dirección y dependencia entre el patrón y su empleado u obrero. El salario, vacaciones, seguro social, y en general todos los derechos y obligaciones, se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo”⁷.

El código civil en su artículo 1794 señala que para la existencia del contrato se requiere; el consentimiento y objeto del contrato.

De acuerdo al profesor Bernardo Pérez y en general a la doctrina civil, el contrato se integra con elementos de existencia y de validez; los primeros son indispensables para que haya contrato, los segundos no implican que el contrato nazca, pero sí provocan su ineficiencia.

⁶ Idem.

⁷ PÉREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. **Contratos Civiles**. Editorial Porrúa. México 2001. pág. 280.

Dentro de los elementos de existencia encontramos:

- El consentimiento.
- El objeto.
- Excepcionalmente la solemnidad.

En cuanto a los elementos de validez, se señalan:

- La capacidad de las partes.
- Ausencia de vicios en el consentimiento, tales como; el error, el dolo, la mala fe y la lesión.
- Los otros elementos de validez son que el objeto motivo o fin sean lícitos y que la voluntad de las partes se haya exteriorizado con las formalidades establecidas por la ley⁸.

Haciendo un análisis del contrato de trabajo y para desvirtuarlo de los contratos civiles, encontramos, que en principio los sujetos personales entre los cuales se van a manifestar todos los elementos antes mencionados son: trabajador y patrón, respectivamente, los cuales, por una parte el trabajador se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado y el patrón, que puede ser este, persona física o moral, se obliga al pago de un salario.

En cuanto a la forma de expresar el consentimiento, esta es relativa, ya que se observa, que en el contrato de trabajo por tener características muy particulares y de acuerdo al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Lo cual nos indica, que basta con que el trabajador lleve acabo la realización del trabajo personal subordinado a la otra parte, para establecer que hubo ya

⁸ Cfr. Ibidem. pág. 21.

una aceptación por ambas partes, aunque no se haya establecido en un contrato escrito, lo cual es un beneficio y una protección para el trabajador, pues a diferencia de los contratos civiles la Ley Federal del Trabajo ya contempla las condiciones mínimas y los beneficios que obtendrá el trabajador, pues de alguna manera el patrón tiene ya la realización del trabajo por parte del trabajador, que en un principio sería de este su fin principal.

Respecto al objeto de dicho contrato, encontramos; por una parte, la prestación personal subordinada del trabajo, por parte del trabajador y por otra el pago de un salario, por parte del patrón.

Hablando ahora de los elementos de validez analizando a la capacidad, la constitución en el artículo 123 prohíbe el trabajo de los menores de catorce años y mayores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, lo cual prevé también el artículo 22 de la ley laboral, previendo una excepción este, para los casos en que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, lo cual, se complementa con el artículo 23 de la ley laboral, pues así mismo, dicha ley faculta a los mayores de dieciséis años para poder prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley, y establece que los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Además los faculta para percibir el pago de su salario y ejercitar las acciones que les correspondan, lo que confirma el artículo 691 de la legislación laboral.

Pero en el caso de que el trabajo de los menores de dieciocho tenga que realizarse fuera de la república, la ley solo lo permite cuando se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, de trabajos especializados.

En cuanto a la ausencia de vicios en el consentimiento podríamos hablar de dolo, en los supuestos que establecen el artículo 47 fracción I y en la fracción I del artículo 51 de la ley laboral, los cuales nos hablan de un engaño, por una parte cuando se le propone o recomienda al patrón con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca, y por otra cuando se le engaña al trabajador al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

El artículo 5 de la ley nos habla de la licitud, al establecer bajo que supuestos un contrato no producirá ningún efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, entre los que encontramos; cuando se establece un trabajo de niños menores de catorce, una jornada mayor de la que se establece en la ley, un salario inferior al mínimo, etc.

Por último en cuanto a las formalidades establecidas por la ley, la ley laboral establece que las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, sin embargo la misma, presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Aunque el contrato del trabajo pudiese contener algunos elementos del contrato civil, no podemos encuadrarlo dentro de el, pues aunque en materia civil las partes actúen en planos de igualdad, en materia laboral la parte que realiza la prestación de un servicio personal subordinado, en muchas o la mayoría de las ocasiones, no se encuentra en un plano igualitario, por eso la legislación laboral prevé para los trabajadores un mínimo de condiciones bajo las cuales deba prestarse ese trabajo, el pago de un salario mínimo por lo menos, y sobre todo presupone la existencia de la prestación del trabajo aunque no haya un contrato escrito.

Néstor De Buen en su obra "Derecho del Trabajo", concluye de la definición legal, que:

a) "No importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo (en lugar de contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales, v. gr.) si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario (aun cuando al salario se le denomine, a su vez, de manera diferente, v. gr., comisión u honorario).

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo art. 20 se precisa que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando éste no haya generado aún la relación."⁹

Conclusión con la que estamos totalmente de acuerdo, hemos estudiado que el contrato de trabajo esta conformado por varios elementos, sin embargo, basta con la realización del servicio para que se produzcan todos los efectos de la relación de trabajo, independientemente de que se haya cumplido o no con la obligación formal de celebrar por escrito el contrato de trabajo.

En cuanto a la denominación que le den al contrato laboral, no importa, basta con que se de la prestación del servicio, para establecer que hubo una subordinación, por lo tanto al trabajador debe corresponder el pago de su salario.

⁹ DE BUEN L, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México. 1992. pág. 49.

1.3. Relación de trabajo

Como ya ha sido estudiado por diversos estudiosos del derecho laboral, la ley al definir al contrato individual del trabajo, no distingue entre la relación de trabajo y dicho contrato, pues al definir al contrato de trabajo solo agrega la palabra “denominación” y los elementos de ambas definiciones son iguales, pues nos habla de la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona y del pago de un salario, pero no distingue en que momento se da una y otra.

De acuerdo al diccionario para juristas relación es la: “Referencia que se hace de un hecho. Finalidad de una cosa. Correspondencia de una cosa con otra”¹⁰, lo que nos indica que relación, es la forma de indicar que hay un lazo (por llamarle de alguna manera), que une algo, ya sean hechos, cosas o personas, que tienen algo en común.

La ley federal del trabajo en el artículo 20 define la relación de trabajo como: “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”.

Anteriormente cuando hablamos de contrato individual del trabajo, se mencionó que el legislador no hace una distinción entre contrato individual y relación del trabajo, pues los elementos que menciona entre uno y otro son los mismos.

Algunos autores han mencionado que esta distinción resulta como aquello que se pregunta quien fue primero el huevo o la gallina, pero algunos han establecido, que “la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente

¹⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para Juristas*. Tomo II J-Z. Editorial Porrúa. México. 2000. pág. 1350.

es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios... El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen”¹¹.

Para la mayoría de los autores la relación de trabajo se da desde el momento en que se da la prestación del trabajo subordinado, independientemente de que exista el contrato o no.

El maestro De la Cueva describe que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”¹².

El derecho del trabajo no protege un acuerdo de voluntades, aunque de la prestación del servicio se desprende la voluntad del trabajador de realizar el trabajo, pero en el caso del patrón, se presenta una situación distinta, ya que en ocasiones los trabajadores entran a trabajar a las empresas por medio de los sindicatos.

Otro supuesto sería cuando se presenta la situación de que no haya un contrato previamente establecido, pero la relación jurídica se da, por lo cual, los distintos ordenamientos en materia laboral, regulan y protegen los efectos jurídicos que como consecuencia de dichas relaciones puedan presentarse, aunque las

¹¹ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. comentada por TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Octogésima segunda Edición. Editorial Porrúa. México 2001. pág. 34.

¹² DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Op. cit pág. 187.

partes no hayan manifestado la forma bajo las cuales debía prestarse dicho servicio.

La ley laboral, en el artículo 21 presume la existencia de una relación laboral, entre el que presta un servicio personal y el que los recibe. Lo cual confirma lo que hemos mencionado, lo importante no es el contrato en sí, sino la prestación del servicio personal, para que pueda establecerse que ya hubo una relación laboral y por ende se aplicarán cada una de las garantías contempladas en los distintos ordenamientos laborales.

1.4. Terminación de los contratos de trabajo

Como lo han señalado algunos autores, las terminologías que se utilizan para referirnos a alguna forma de concluir un contrato de trabajo, suelen confundirnos frecuentemente, es por ello que la doctrina y la legislación han hecho una clara distinción de estas, para lo cual, la propia legislación señala los casos en las que se dan unas y otras.

“En realidad, tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la doctrina se ha preferido utilizar el vocablo “terminación” sólo en aquellas situaciones que no derivan de un conflicto (extinción ordinaria); por excepción, las causas extraordinarias de terminación reciben el nombre de despido o rescisión, precisamente cuando provienen del patrón, y separación o retiro cuando el trabajador es quien lleva a cabo la rescisión, por violación a su contrato”¹³.

Respecto a la rescisión el citado autor nos habla de rescisión como propia del patrón, sin embargo, sabemos que la ley marca los supuestos en los que

¹³ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. *La estabilidad en el empleo*. Editorial Trillas. México 1987. pág 83.

trabajador y patrón, respectivamente, podrán rescindir la relación, sin incurrir en alguna responsabilidad.

La terminación de los contratos de trabajo en la ley laboral, no suponen precisamente un conflicto entre las partes, a diferencia del despido o la rescisión, ya que, la terminación supone situaciones en donde las partes hayan estado de acuerdo para concluir la relación o bien cuando se presente cierto hecho que genere la terminación de la relación laboral.

Para Mario de la Cueva la terminación “es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”¹⁴.

La anterior definición contiene algunos elementos; nos habla de un mutuo consentimiento, la ley en el artículo 53 contempla precisamente este elemento, pero al mismo tiempo dicho artículo contiene las situaciones de hecho, ajenas a la voluntad de las partes, como lo son: la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental e inhabilidad manifiesta del trabajador, con lo cual, ejemplificamos a que hechos se refiere el autor al darnos su definición.

1.4.1. La rescisión

Los supuestos que nos marca la ley en los que se puede dar la rescisión, son un derecho para la parte que ha cumplido, para dar por concluidas las relaciones laborales. Así lo señala la ley laboral en el artículo 46 al decir que “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. pág 242.

En muchas ocasiones, las causas que pueden originar la rescisión son controvertidas, ya que suelen ser difíciles de comprobar y generan un conflicto entre las partes, sobre todo para aquella que crea tener el derecho de rescindir, pues en caso de no comprobarla, crea una serie de efectos jurídicos.

Como lo mencionábamos al hablar de la terminación de los contratos, la ley faculta al trabajador o bien al patrón para rescindir, sin responsabilidad, respectivamente sea el caso, cuando alguno de los dos se encuentre en alguno de los supuestos que marca la ley.

Para Hugo Ítalo la rescisión “es la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral”¹⁵.

De la definición anterior podemos desprender una serie de elementos que la componen y que nos servirán para diferenciar la rescisión, de la terminación del contrato.

Primeramente el autor nos dice que es una facultad de las partes, lo cual, nos indica que cualquiera de los sujetos de la relación laboral puede rescindir y no es un acuerdo de voluntades, con lo que se decide dicha rescisión. El siguiente elemento que se desprende de la definición, es el que se incumpla gravemente causando un perjuicio, para ello, la legislación laboral nos señala cuales son éstas causas que por ser consideradas graves, las partes pueden rescindir, por impedir continuar con la relación laboral, que sería el otro elemento de dicha definición.

¹⁵ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. *La estabilidad en el empleo*. Op. cit. pág 84.

No hay que olvidar que aunque el legislador considera a estas causas para rescindir la relación laboral, la junta puede calificarlas y determinar si son o no suficientemente graves para llevar a cabo dicha rescisión.

Con lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la diferencia básica entre la terminación y la rescisión, tal como las encontramos reguladas en la Ley Federal del Trabajo y en la doctrina, radica básicamente en el conflicto que se deriva de la rescisión del trabajo y en que la rescisión es un acto unilateral, ya sea por parte del patrón o del trabajador. Y que la terminación se produce por un acuerdo de voluntades o simplemente por un hecho ajeno a la voluntad y en este sentido, la terminación en sí, no va a generar un conflicto entre las partes.

1.4.2. El despido

Hablábamos de la terminación y rescisión de los contratos de trabajo, como formas de concluir con las relaciones laborales, decíamos que la terminación de los contratos se daba por un acuerdo de voluntades o por un hecho ajeno a la voluntad y que de acuerdo a la legislación laboral se preveían causas sin incurrir en responsabilidad por las que el patrón o el trabajador, podían dar por concluida la relación laboral. Ahora hablaremos de otra forma en la que pueden concluir los contratos y que corresponde únicamente al patrón: el despido.

El término despido, es utilizado para señalar una potestad que únicamente corresponde al patrón.

“El despido es el acto jurídico por medio del cual el patrón separa al trabajador de su trabajo o servicio”¹⁶.

¹⁶ BAILON BALDOVINOS, Rosalio. *Despido, Rescisión, y Cese*, Editorial Jus Semper. México 1992. pág 86.

En el despido la única voluntad que interviene es la del patrón, exclusivamente, a diferencia de las otras formas de concluir la relación de trabajo o contrato de trabajo y este comúnmente genera un conflicto, pues las causas por las que el patrón puede “rescindir justificadamente”, sin incurrir en responsabilidad están numeradas en el artículo 47 de la legislación laboral. Por lo que algunos autores opinan que el termino rescisión no debería ser utilizado, sino el de despido, en caso del patrón y de retiro en el caso del trabajador¹⁷.

Para Hugo Ítalo se puede decir, que el despido “es un acto unilateral en virtud del cual, el patrón da por terminada la relación laboral, con base en una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador”¹⁸.

De acuerdo a la definición anterior, encontramos que en principio, el despido es un acto unilateral, lo cual implica, que únicamente interviene la voluntad del patrón, al dar por terminada la relación laboral, por este medio. En segundo lugar, dicha voluntad de dar por terminada la relación laboral, debe estar basada en una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador, la cual debe comprobar el patrón.

Deben de integrarse todos los elementos antes descritos para que podamos hablar de un despido justificado, porque de lo contrario estaríamos en presencia de un despido injustificado.

Por lo anterior se deriva, que existen dos tipos de despido: el justificado y el injustificado.

¹⁷ Cfr. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Op.cit. pág 46.

¹⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. **La estabilidad en el empleo**. Op. cit. pág 86.

El despido injustificado “es el acto que lleva acabo el patrón, consistente en separar del trabajo o servicio al trabajador sin causa justificada, o sin dar la razón de la separación”¹⁹ .

El patrón debe de comprobar que efectivamente el trabajador ha incurrido en una falta grave que origine el despido, porque de lo contrario, estaremos en presencia de un despido injustificado y deberá, cumplir con las indemnizaciones a que se refieren la constitución en el artículo 123 y la propia Ley Federal del Trabajo.

Néstor De Buen en su obra “Derecho del trabajo”, habla de la naturaleza jurídica del despido: “El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal si bien, a propósito de su carácter formal claramente enunciado por la ley, la Corte llegó a sentar un criterio que lo dejó sin efecto”²⁰.

El despido genera una serie de situaciones jurídicas que tienen efectos, anteriormente hablábamos de la terminación de las relaciones laborales y de la rescisión, y desprendemos que propiamente la rescisión o despido no dan por terminada la relación, ya que por ejemplo; el patrón debe dar aviso de la rescisión o despido y señalar en el las causas por las cuales lo esta llevando acabo, dicha situación en sí misma no la da por concluida, ya que propiamente se terminaría en el momento de la aceptación del trabajador o en su caso de un laudo resolutorio, que así lo estableciera.

¹⁹ BAILON BALDOVINOS, Rosalio. *Despido, Rescisión, y Cese*. Op. cit. pág 86.

²⁰ DE BUEN L. Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. pág. 86.

Por lo tanto el despido justificado sería aquél, en el que exista y además se compruebe que el trabajador efectivamente hubiese incurrido en alguna de las causas de rescisión que enumera la ley.

1.4.3. El retiro

Señalábamos que la ley laboral enumera las causas de rescisión sin responsabilidad, ya sea para el patrón o el trabajador respectivamente, para dar por concluida la relación laboral.

La ley laboral en su artículo 50 menciona, que el trabajador podrá separarse de su trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas que en ella misma se señalan.

Al igual que el despido, el retiro genera efectos jurídicos, pues de comprobar dichas causales que le imputa al patrón, el trabajador, tendrá derecho a que se le paguen las indemnizaciones, que la constitución política y la ley laboral señalan.

Néstor de Buen señala que “el retiro puede clasificarse como un acto jurídico en sentido estricto unilateral o consensual que produce como consecuencia ineludible la ruptura de la relación laboral y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que pueden resultar, ya que si se produce antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta, en responsabilidad civil”²¹.

El profesor en esta clasificación señala algo importante, la responsabilidad civil en la que puede incurrir el trabajador, pues al igual que el patrón tendría la

²¹ DE BUEN L, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. pág. 124.

obligación de demostrar que el patrón incurrió en alguna de las causales que marca la ley.

1.5. Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo a lo largo de la historia del derecho laboral, ha tenido como propósito, que los trabajadores tengan una fuente de ingresos segura, pues en la mayoría de los casos es la única fuente de ingreso que obtienen los trabajadores.

La estabilidad proviene del latín *stabilitas*, significa la “cualidad de estable y firme en el espacio; permanencia, duración en el tiempo...”²².

Como se menciona, la estabilidad es la permanencia en el tiempo, lo cual al hablar de estabilidad en el empleo, señalamos la permanencia en su trabajo de los sujetos.

Por lo que el jurista Trueba Urbina opina, “que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o por obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio”²³.

En nuestra legislación laboral se ha buscado que las relaciones del trabajo sean estables e indefinidas, en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se establece que “las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo

²² **DICCIONARIO ILUSTRADO OCEANO DE LA LENGUA ESPAÑOLA**. Editorial Océano. pág 422.

²³ **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA JORGE. Op. cit. pág 41.

determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”

Durante mucho tiempo se hablo de contratos a prueba, sin embargo, ahora sabemos que estos contratos se invalidan. Como lo mencionamos en la parte respectiva a la relación de trabajo, la legislación laboral presume la existencia de la relación del trabajo desde el momento en que se presta un servicio personal a otro que lo recibe, por lo cual, de acuerdo a nuestra legislación, desde el momento en que se da la relación de trabajo esta genera todos los derechos y obligaciones correspondientes.

Algunos autores han definido a la estabilidad en el empleo, debido a la importancia que esta tiene. Al respecto, Hugo Ítalo sostiene que “la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato”²⁴.

De la anterior definición desprendemos, que todos los trabajadores tienen derecho a una estabilidad en el empleo, pero al mismo tiempo deducimos de dicha definición, que esta estabilidad solo será mientras subsista la materia que originó la relación laboral y se cumpla con las obligaciones adquiridas dentro del contrato, de lo cual, deducimos que debemos de atender a la naturaleza de la causa que origina la relación.

Hugo Ítalo concluye que el concepto de la estabilidad es variable y que la estabilidad no puede ser universal, absoluta, ni definitiva, por lo cual el

²⁴ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. *La estabilidad en el empleo*. Op. cit. pág 19.

menciona una clasificación, hablando de estabilidad absoluta, relativa e impropia y explica al respecto cada una:

- Estabilidad absoluta.- Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.
- Estabilidad relativa.- Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.
- Estabilidad impropia.- Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa²⁵.

En la mayoría de los casos, los patrones crean la relación de trabajo, tomando en consideración la naturaleza del trabajo que se tenga que realizar, por ello es que en ocasiones se presentan contratos por obra determinada o tiempo determinado, y atendiendo a la misma naturaleza del trabajo, hay ocasiones en que si puede presentarse un contrato por tiempo indeterminado.

Normalmente no es propósito del patrón llevar acabo un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pues en muchas de las ocasiones estos contratos se presentan por olvido del patrón de renovar contratos que celebro por tiempo determinado, pues como lo sabemos, al seguirse prestando el trabajo por parte del trabajador subsiste la relación laboral.

Mario de la Cueva hace una descripción de la estabilidad en el empleo dice que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave

²⁵ Cfr. Ibidem. pág 23.

de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación”²⁶.

Observando la descripción que nos da el maestro Mario de la Cueva, podemos observar que la estabilidad en el empleo, es un principio que tiene por objeto; que el trabajador pueda tener un trabajo seguro y que dependa solo de este seguir laborando dentro de la empresa o centro de trabajo, y que de esta prestación de trabajo por parte del trabajador, le va dando derecho a una serie de prestaciones de seguridad social, sin embargo, también se da la posibilidad que en caso de que haya un incumplimiento grave por parte del trabajador, el patrón, tiene la posibilidad de terminar con la relación laboral, y en este sentido la ley contempla las indemnizaciones a las que tendrá derecho el trabajador.

1.6. Sujetos de la relación de trabajo

Los sujetos de la relación de trabajo, son aquella persona física y persona física o moral, a las que se les ha denominado: trabajador y patrón.

Han sido diversos términos los que se les han dado a estos sujetos, sobre todo atendiendo a determinada época y a otras legislaciones, así los han denominado; obrero, empleado y empleador, etc.

Actualmente nuestra legislación reconoce a los sujetos de las relaciones laborales, como trabajador y patrón, y la propia legislación los define, como más adelante hablaremos de ello.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. pág 219.

Son sujetos de la relación de trabajo, porque son las personas que de manera directa actúan en dicha relación y sobre las cuales recaen todos los derechos y obligaciones que pueda generar la relación de trabajo.

Algunos autores han considerado que deben de incluirse además, como sujetos de la relación de trabajo a las asociaciones de trabajadores y a las de patronos por considerar que la mayoría de las veces trabajador y patrón no actúan solos.

1.6.1. El trabajador

Para Mario de la Cueva no debe de hacerse ninguna diferencia entre, trabajador, obrero o empleado, como lo han hecho en otras legislaciones, esto atendiendo al principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo y que se encuentra en la Declaración de Derechos Sociales, el mismo autor nos indica que si la propia declaración utilizó la palabra obrero, fue en razón de un artículo que se ocupa de los plazos para el pago del salario²⁷.

En otras legislaciones se han referido al trabajador con otros términos, Juan de Pozzo en la obra Manual de derecho del trabajo, dice que el término trabajadores denota un sabor clasista, propio de épocas pasadas en que el problema social parecía traducirse en la lucha entre trabajadores y patronos o capitalistas, y que la evolución tendiente a asignar la libertad y la igualdad humana mediante la seguridad económica del individuo, ha ido eliminando el aspecto de violencia que caracterizó la lucha por la obtención de mejoras y que aparte de ello siempre se entendió por trabajadores a un sector, el más numeroso ligado a una relación laboral. Finalmente el citado autor comprende el término trabajador, lo hace en atención a la prestación de la actividad

²⁷ Cfr. Ibidem. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. cit. pág 152.

subordinada, al igual que el término empleado²⁸. El trabajador actualmente lo concebimos, como una persona que labora, sin señalar exactamente si es obrero o campesino, o gerente, visión que nos ha dado nuestra legislación laboral.

Actualmente nuestra legislación define al trabajador en su artículo 8 como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” y al mismo tiempo, nos define lo que debemos de entender por trabajo, y nos dice: “trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”

Analizando los elementos de la definición legal, encontramos que el trabajador debe de ser siempre una persona física, el trabajador no puede ser nunca una persona moral, y esto lo podemos entender, porque el trabajador realizará una actividad humana, independientemente de si dicha actividad sea intelectual o material.

Para el maestro Trueba la disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Dice que con toda claridad en la exposición de motivos de dicho artículo, se dijo que las relaciones entre patronos y trabajadores serían igualitarias, para evitar el uso de términos de tipo burgués como el de “subordinación” y que este concepto se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil, y que el término subordinación se inspira en el código civil. Además para él, la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordinación sino simplemente el

²⁸ Cfr. D. POZZO, Juan. *Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Parte General*. Tomo I. Editorial Ediar S. A. Editores. Buenos Aires 1961. pág 133.

cumplimiento de un deber y que en términos generales trabajador “es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”²⁹.

Sin embargo Mario de la Cueva, en este tema dice que: “Ahora bien, y también a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que deba realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa”³⁰.

Con esto nos queda claro que el concepto de trabajo personal subordinado al que hace referencia el legislador, no significa a algún “status” o discriminación a algún tipo de trabajo, sino más bien se utiliza para diferenciar a los trabajadores que deben cumplir con ciertas normas, como nos lo dice Mario de la Cueva, de los que no las deben de cumplir. La ley contempla otro tipo de trabajadores en atención a la naturaleza de las funciones que desempeñan y contiene un título especial denominado “Trabajos especiales”, entre los que encontramos a los trabajadores de confianza, de buques, ferrocarrileros, etc., y los cuales aunque tienen otras funciones en ningún momento pierden su carácter de trabajadores y por tal motivo la ley los protege.

La tendencia ha sido llamar a los trabajadores, de acuerdo a la denominación que reciben los contratos bajo los cuales son contratados.

Néstor de Buen establece una clasificación de los trabajadores:

²⁹ Cfr. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Op. cit. pág 27.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Op. cit. pág 154.

- **Trabajadores de planta o base**, a su vez estos los divide en **permanentes** y de **temporada**
- y los **transitorios** a los que pertenecen los **eventuales, ocasionales o accidentales, intermitentes, sustitutos o interinos**.

Los trabajadores de planta o base.- Son aquéllos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continúa y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año.

Trabajadores transitorios.- De acuerdo con el concepto de Cabanellas, el “trabajador transitorio es aquél que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa” (p. 457). Pueden asumir las siguientes formas especiales:

- **Eventuales.-** son los que realizan temporalmente una labor continua. Con ello se destaca lo circunstancial de su permanencia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea que realizan es habitual en la empresa.
- **Ocasionales o accidentales.-** aquél que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa.
- **Intermitentes.-** Se trata de trabajadores contratados, generalmente, por día, que prestan sus servicios en forma discontinua.
- **Sustitutos o interinos.-** Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, en función de naturaleza permanente. En realidad el trabajador

sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador.³¹

De acuerdo a la Nueva Enciclopedia Jurídica, señala que es trabajador y los clasifica en:

“Quien trabaja. Muy aplicado al trabajo. Obrero, jornalero. Der. Toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

- Accidental.- Trabajador ocasional.
- A domicilio.- El que realiza un trabajo a domicilio.
- De confianza.- El que realiza funciones de dirección y administración, vigilancia y fiscalización con carácter general.
- De planta.- Aquél que a dirigido todos los derechos consignados en las leyes laborales, que ha sido contratado por tiempo indeterminado.
- Domestico.- El empleado de uno u otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica, sin implicar éstos para el empleador lucro o beneficio económico.
- Eventual.- Aquél que realiza un trabajo eventual.
- Interino.-El que suple a otro con carácter de interinidad.
- Manual.- El que desempeña un trabajo manual o mecánico.
- Ocasional.- El que trabaja durante tiempo breve, a un indeterminado, y a consecuencia de las prestaciones impuestas por momentáneas exigencias. Temporal.- El que ha sido contratado por tiempo determinado.

³¹ DE BUEN L, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. cit. pág. 67.

- Transitorio.- Aquél que se contrata o presta servicios momentáneos o pasajeros³²

Lo que confirma lo que comentábamos anteriormente, la denominación que se les da a los trabajadores depende en la mayoría de las ocasiones, de cómo se le ha llamado a la actividad para la que fueron contratados, o de la duración de la misma, por lo cual los autores o la ley, los clasifican de varias formas, ya sea por la duración, por la actividad o por la denominación que recibe el contrato.

1.6.1.2. Trabajador por tiempo determinado

La Ley Federal del Trabajo no da una definición de lo que en este trabajo llamamos; trabajador por tiempo determinado, sin embargo, la ley nos habla de la duración de las relaciones de trabajo, por lo que en este trabajo deducimos que hay trabajadores a los que nos podemos referir de esa manera, sin de ninguna forma, hablar de algún status o hacer una referencia discriminatoria, sino solo en atención a la duración de su relación de trabajo.

La ley establece en su artículo 35 que: “las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Así mismo, la ley prevé que: “el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza” y señala los casos en los que puede establecerse ese tipo de relaciones, al mismo tiempo la ley prevé que si subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure esta circunstancia, y establece que los trabajadores no estarán obligados a laborar por más de un año.

³² PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para Juristas*. Tomo II J-Z. Editorial Porrúa. México. 2000. Op. cit. pág. 1553.

Si lo vemos desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, la regla sería: las relaciones por tiempo indeterminado y la excepción; los contratos por obra o tiempo determinado, sin embargo, sabemos que esto no puede ser posible, por la naturaleza de ciertos servicios que pueden prestarse solo por determinado tiempo.

Por lo que podemos decir que los trabajadores por tiempo determinado, son aquellos que prestan un servicio a otra persona por un tiempo determinado, con la realización de una obra o porque la naturaleza de dicho servicio se pueda realizar en un tiempo determinado, a cambio de un salario.

1.6.1.3. Trabajador por tiempo indeterminado

Como lo hemos mencionado, no hay una definición de trabajadores por tiempo indeterminado.

Para efectos de este trabajo entenderemos por trabajadores por tiempo indeterminado, a aquéllos trabajadores que prestan su servicio a otro, por tiempo indeterminado, por así permitirlo la naturaleza del servicio que se presta y por subsistir la materia de trabajo, a cambio de un salario.

1.6.4. El patrón

Cuando hablábamos del trabajador, decíamos que diversas han sido las denominaciones que se han atribuido para referirse a estos dos (trabajador y patrón), así por ejemplo; al patrón se le ha denominado, patrón, patrono, empleador, etc.

De acuerdo a la Nueva Enciclopedia Jurídica lo definen como:

“Patrón.- De acuerdo con una terminología hoy en creciente desuso, el patrón o patrono es el propietario o responsable de una empresa (empresario)”³³.

Actualmente la ley nos habla de un patrón, al referirse de la persona a la que el trabajador presta sus servicios y lo define en su artículo 10 como: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

“La ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física”³⁴

La ley laboral prevé también a los representantes del patrón, que son generalmente; los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y en tal concepto lo obligan (al patrón), en sus relaciones con los trabajadores tal como lo establece el artículo 11.

Prevé a los llamados intermediarios y señala que el beneficiario de los servicios será responsable de las obligaciones frente al trabajador, además en el artículo 13 señala los casos en que no serán considerados intermediarios sino patronos, por tener los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y que en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos.

³³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para Juristas*. Tomo II J-Z. Editorial Porrúa. México. 2000. Op. cit. pág. 249.

³⁴ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México. 1998. pág. 41.

1.7. Aviso

De acuerdo al vocabulario jurídico, lo entendemos como: “la declaración oral o escrita hecha en virtud de la ley para atraer la atención de uno o más interesados respecto de un hecho, un derecho o una obligación que les concierne. Esta declaración puede emanar de un particular, de un funcionario administrativo o judicial, o de un oficial público”³⁵.

Si entendemos de esta forma el aviso, comprenderemos mejor que es el aviso de despido que le debe de dar el patrón al trabajador, el cual es objeto de análisis de este trabajo.

Como lo menciona la anterior definición, el aviso, es una declaración oral o escrita hecha en virtud de la ley, para atraer la atención de uno o más interesados respecto de un hecho, un derecho o una obligación que les concierne. Si trasladamos esto al aviso de despido, estaremos de acuerdo con ello, pues de acuerdo a la ley laboral, el patrón tiene la obligación de dar el aviso de despido al trabajador, pero la ley establece la formalidad de que debe de hacerse por escrito y en determinado tiempo, y le pide además, que se establezcan en el, la causa o causas de la rescisión.

³⁵ CAPITANT, Henri. *Vocabulario Jurídico*. Tomo I. Editorial Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1961.

Capítulo II. Marco Jurídico

Sabemos que la Declaración de Derechos Sociales, fuente de nuestro derecho agrario y del derecho del trabajo, trajo consigo normas encaminadas a la protección de un grupo de personas dedicadas a cierta actividad, lo cual fue plasmado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde 1917, el legislador de aquella época se preocupó por que los trabajadores mexicanos tuvieran condiciones dignas, bajo las cuales pudieran realizar su trabajo.

Es por ello que en este capítulo, siendo la Constitución Política la ley suprema en nuestro país, comenzaremos analizando los artículos que establece en materia laboral.

En este capítulo además, analizaremos el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que es la que nos rige actualmente y que obviamente ha tenido sus respectivas reformas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no ha tenido muchas modificaciones, sin embargo las que se le han realizado son significativas, por haberse hecho en el tiempo adecuado cuando la sociedad así lo exigía.

La preocupación principal, ha sido que los trabajadores tengan un trabajo, el cual, tenga las condiciones necesarias adecuadas para que éste pueda ser realizado y sobre todo que le dé una fuente de ingreso segura que le pueda permitir una estabilidad en su vida. Es por ello que la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y las demás disposiciones en materia laboral marcan una serie de normas que es un mínimo del contenido que se debe establecer en

los contratos de trabajo, porque como lo sabemos estas condiciones pueden ser mejoradas en el propio contrato individual o bien en el contrato colectivo que se celebre con algún sindicato en el que el trabajador pueda afiliarse, y que lleven el fin de proveer al trabajador, en la mayor medida, de una estabilidad económica en su vida y de una justicia social plena. Por lo tanto no podíamos omitir hablar del contrato de trabajo, de la relación de trabajo, de la estabilidad en el empleo y de las causas que marca la legislación laboral, por las que un patrón puede rescindir una relación de trabajo sin incurrir en alguna responsabilidad, de lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido al respecto de dichas causales y de la reforma de 1980 a la ley laboral, por la que se adhiere el aviso que debe dar el patrón al trabajador, de las causas que motivan su rescisión.

2.1. Garantías laborales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 133 establece el principio de supremacía constitucional, la Constitución Federal se divide en dos partes: la dogmática y la orgánica. En la parte dogmática encontramos establecido lo que se refiere a los derechos fundamentales del hombre o bien lo que también conocemos como garantías individuales y la segunda parte llamada orgánica, tiene como fin organizar el poder público. Es por tal motivo, que en este capítulo comenzaremos hablando de los artículos constitucionales que amparan nuestra materia laboral.

2.1.2. Artículo 3 constitucional

El artículo 3 además de ser la garantía que ampara la educación, nos señala las relaciones laborales en instituciones de educación superior autónomas;

“Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado- Federación, Estados y Municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y secundaria son obligatorias. La educación que imparta el estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la Independencia y en la justicia.

VII.-Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y...”

Debido al considerable desarrollo de la educación a nivel superior en nuestro país, se crearon un gran número de universidades e instituciones, lo cual trajo como consecuencia el aumento en el personal académico y administrativo de dichas universidades e instituciones, los trabajadores de estas instituciones

empezaron a reclamar el pleno reconocimiento de sus derechos laborales, sin importar la autonomía que se les había otorgado a algunas de estas, por lo cual se considero que faltaba el principio constitucional que permitiera lograr este reconocimiento.

Por lo cual en octubre de 1979 se presento una iniciativa de adiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la que se proponía precisar los derechos y obligaciones de los trabajadores de estas universidades e instituciones de nivel superior a las que la ley otorgara autonomía. En de junio de 1980 entró en vigor el decreto publicado en el diario oficial de la federación del día anterior, por el cual se adiciono una nueva fracción al artículo 3 Constitucional, con lo cual se le dio carácter constitucional a la autonomía universitaria.

2.1.3. Artículo 5 constitucional

La Constitución contiene además como garantía individual en materia de trabajo, lo consagrado en su **artículo 5:**

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

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

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la

autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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

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

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

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

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

El artículo 5 constitucional, establece la libertad de trabajo. Dicha libertad de trabajo no tiene más limitaciones que aquéllas que la propia constitución marca:

- La obligación de respetar los derechos de tercero.
- El deber de cumplir con una resolución gubernativa cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

- El tener un título, cuando la ley así lo exija para la profesión que ha de ejercerse, el cual deberá cumplir con las condiciones para obtenerlo y ser expedido por la autoridad correspondiente.
- El deber de no obligar a una persona a prestar un trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo lo dispuesto como pena por la autoridad judicial, así como;
- Solo podrán ser obligatorios los servicios públicos en los términos que establezcan las leyes respectivas.

Así mismo, el estado no debe permitir el contrato, pacto o convenio en donde el individuo sacrifique, menoscabe o pierda su libertad individual, ya que desde nuestro punto de vista, se traduciría en una pérdida de dicho derecho.

De igual forma se establece que el contrato de trabajo, solo obligará por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año, lo cual, no significa que si el trabajador contrajo obligaciones por más de un año no deba cumplir con estas.

Por último se establece que a falta de cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, solo será obligado por la responsabilidad civil.

2.1.4. Artículo 14 constitucional

El **artículo 14** constitucional señala:

“A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

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

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho”.

Dentro del capítulo de garantías individuales, nuestra constitución prevé la garantía de audiencia, a la cual tienen derecho todos y cada uno de los ciudadanos sin ninguna excepción.

La cual significa que ningún ciudadano puede ser condenado a alguna sentencia sin previamente haber llevado un juicio, en el se demuestre que efectivamente deba de cumplir con alguna sentencia, por haber transgredido la ley.

2.1.5. Artículo 73 constitucional

La constitución en su **artículo 73** faculta al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo y dice:

“El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la Republica sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación financiera, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”.

El Congreso de la Unión haciendo uso de sus facultades y atendiendo a las atribuciones limitadas que se le otorgan de acuerdo al principio de distribución

de competencias, que la propia constitución les confiere a los poderes de la unión, expide leyes en materia de trabajo y seguridad social, ya que sin la expedición de dichas leyes, no sería posible el ejercicio de nuestro derecho social y de la seguridad social que tan importantes son para los trabajadores.

2.1.6. Artículo 115 Y 116 constitucionales

Más adelante en el artículo 115 y 116, respectivamente, la constitución nos dice como será esta situación en los estados:

“Artículo 115.- Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio libre conforme a las bases siguientes:

VIII.- Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias”.

“Artículo 116.- El poder público de los estados se dividirá para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI.- Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo

dispuesto por el Artículo 123 de las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias”.

Las legislaturas de los estados están facultadas para expedir leyes de trabajo, esto en consideración a que cada estado tiene sus propias necesidades, pero siempre respetando la jerarquía de leyes.

Por lo cual se ha previsto en nuestra carta magna, que las legislaturas locales expidan sus leyes de acuerdo a sus necesidades, esto sin contravenir de ninguna forma a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.1.7. Artículo 123 constitucional

El artículo 123 constitucional por su parte contiene una Declaración de Derechos Sociales, plasmado con este carácter desde 1917, y por otro lado integra las bases del derecho mexicano del trabajo, se divide en dos apartados por un lado el apartado A, que rige las relaciones entre obreros, empleados técnicos, artesanos, universitarios domésticos, etc., en general, a todo aquél que preste un servicio a otro en las relaciones laborales, y por otro lado el apartado B, que rige para los trabajadores al servicio del estado a excepción de aquellos que por su naturaleza son regulados bajo otro régimen.

El artículo 123 contiene los lineamientos mínimos por los que se deben regir los contratos de los trabajadores, bajo este régimen, sin embargo los trabajadores pueden mejorar sus condiciones de trabajo a través de su contrato individual de trabajo o por medio de sus contratos colectivos.

El **artículo 123** apartado A contiene:

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

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

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

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

El artículo 123 constitucional en su fracción XXII establece la obligación del patrón de reinstalar o pagar el importe de tres meses de salario, cuando sin causa justificada despida a un trabajador, así mismo faculta a la ley correspondiente (a la Ley Federal del Trabajo), para determinar los casos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar y en su caso pagar

una indemnización al trabajador, lo cual está contenido en el artículo 47 y en algunos otros artículos tratándose de trabajadores con algún tipo de trabajo más específico, en las llamadas causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Podemos observar además que la propia constitución utiliza el término despido y no rescisión para hacer referencia al derecho del patrón de dar por concluida la relación laboral, sin embargo, el artículo 123 va más enfocado a las indemnizaciones que tiene derecho el trabajador en caso de ser despedido injustificadamente, o por que este haya hecho valer alguna acción contra el patrón, a la que haya tenido derecho.

2.2 Análisis y contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en comparación con la Ley Federal del Trabajo de 1970, en materia de disposiciones generales y lo relacionado con el contrato de trabajo

La primera Ley Federal del Trabajo fue la del año de 1931, la importancia de ésta radicaba en que por primera vez había una legislación laboral que reglamentaba al artículo 123 cumpliendo las necesidades laborales, que se exigían en aquella época. En 1960 hubo reformas importantes en materia laboral, ya que es reformado el artículo 123 constitucional dividiéndolo en dos apartados el A y el B, el primero que regiría a todos los trabajadores en general, y el segundo que regiría para los trabajadores del estado.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y que aplica a todos los trabajadores que por sus características deban estar bajo este apartado, por su parte el apartado B tiene su propia ley laboral.

2. 2. 1. Contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en materia de disposiciones generales y lo relacionado con el contrato de trabajo

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estaba integrada por once títulos:

- Título primero.- Disposiciones generales
- Título segundo.- Del contrato de trabajo
- Título tercero.- Del contrato de aprendizaje
- Título cuarto.- De los sindicatos
- Título quinto.- De las coaliciones, huelgas y paros
- Título sexto.- De los riesgos profesionales
- Título séptimo.- De las prescripciones
- Título octavo.- De las autoridades del trabajo y de su competencia
- Título noveno.- Del procedimiento ante las juntas
- Título décimo.- De las responsabilidades
- Título undécimo.- De las sanciones

En el título primero y segundo encontramos lo relativo a las disposiciones generales y al contrato de trabajo, respectivamente, que es la parte que analizaremos por contener lo que ha este trabajo interesa, obviamente extrayendo lo que se considera más sobresaliente de dichos títulos.

Por lo que se refiere a las disposiciones generales de nuestro título primero a grandes rasgos contenía:

En primer lugar, la federalización de la Ley Federal de Trabajo, mencionaba que las relaciones entre el estado y sus trabajadores se regirían por las leyes del servicio civil que se expidieran, ya que recordando un poco, encontramos que en el año de 1931 no existía una ley burocrática como ahora.

Contenía las definiciones de lo que debíamos entender por patrón, trabajador etc., es decir de los elementos personales que componen una relación laboral, al respecto decía:

Trabajador.- Es toda persona física o moral que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Patrón.- Es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Y que se considerarían representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración.

Intermediario.- Es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán consideradas como intermediarios, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos como elementos propios.

En la siguiente parte se hablaba de no coartar la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, de que deben de emplearse noventa por ciento de mexicanos en las empresas, señalaba cuando se atacaban los derechos de terceros y en que casos se ofenden los derechos de la sociedad.

El Título segundo contenía dieciséis capítulos los cuales estaban integrados de la siguiente manera:

- Capítulo I.- Del contrato individual de trabajo
- Capítulo II.- Del Contrato Colectivo de trabajo
- Capítulo III.- De las horas de trabajo y de los descansos legales
- Capítulo IV.- Del salario
- Capítulo V.- Del salario mínimo
- Capítulo VI.- Del reglamento interior de trabajo
- Capítulo VII.- Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad
- Capítulo VIII.- De las obligaciones de los patrones
- Capítulo IX.- De las obligaciones de los trabajadores
- Capítulo X.- De la modificación de los contratos de trabajo.
- Capítulo XI.- De la suspensión de los contratos de trabajo.
- Capítulo XII.- De la rescisión de los contratos de trabajo.
- Capítulo XIII.- De la terminación de los contratos de trabajo.
- Capítulo XIV.- Del trabajo de los domésticos.
- Capítulo XV.- Del trabajo en el mar y vías navegantes.
- Capítulo XVI. Del trabajo ferrocarrilero.

El título segundo denominado Del Contrato de Trabajo en su capítulo I contenía lo relativo al contrato individual de trabajo y que hablaremos un poco de él, por ser la parte que interesa al presente trabajo.

Al respecto decía que el contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida y que se presumía la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe a falta del contrato escrito, se entendía que se regiría por la ley y por las normas que le son supletorias a esta, pues como vemos ya se preveía el hecho de que se creará una relación laboral de forma verbal.

Mencionaba que la capacidad para celebrar el contrato de trabajo era la edad de 16 años y que la libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de dieciséis años no aplicaría emancipación.

Afortunadamente y debido a la gran superación que ha tenido la mujer dentro de la sociedad, ya nuestra ley no contiene aquello que mencionaba precisamente la de 1931, que la mujer casada no necesitaría consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos de que de él derivarán.

Las condiciones que se anularían a los contratantes aunque se estipularan en el contrato, eran a aquéllas que establecieran una jornada mayor a la de la ley, es decir, una jornada mayor a la de ocho horas o bien jornadas inhumanas que se establecían con anterioridad, las que fijarían labores peligrosas e insalubres para las mujeres, los menores de dieciséis años o que establecieran un trabajo industrial nocturno o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas, así también, las que estipularán trabajos para niños menores de doce años, las que constituyeran renuncia por parte del trabajador de cualquier derecho que otorgara la ley, o las que constituyeran algún tipo de discriminación por edad, sexo, o nacionalidad o que establecieran un salario menor que el que se pagará a otro trabajador en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, aun que recordemos que el termino discriminación no era utilizado como en la actualidad.

Dicha ley estipulaba que el contrato debía constar por escrito y por duplicado del cual cada parte se quedaría uno en su poder y lo que contendría el mismo. Contenía algunos casos en los que el contrato podía ser verbal, tales como el trabajo del campo excepto peones, servicio de los domésticos, trabajos

accidentales o temporales y por prestación de un trabajo para producir una obra determinada que el valor no pasara de cien.

El contrato escrito se probaría con el documento respectivo y en caso de extravío por los medios generales de prueba, el verbal podía probarse con el dicho de dos testigos que podían ser trabajadores al servicio del patrón.

La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador solo le obligaría a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pudiera ejercerse coacción, sobre su persona.

El contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, preveía que si vencido el término del contrato subsistían las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogaría el contrato por todo el tiempo que perdurarán dichas circunstancias.

En el capítulo VIII encontrábamos lo relativo a las obligaciones de los patronos, las cuales eran:

- Preferir, en igualdad de circunstancias a los mexicanos, respeto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respeto de quienes no estén caso, y a los sindicatos respecto de los que no lo estén entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita.
- Hacer los pagos de las cantidades que correspondían a cada trabajador; en los términos del contrato.
- Proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por cien mensual catastral de las finas.

- Instalar principios de higiene.
- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes para prevenir accidentes.
- Cubrir indemnizaciones por accidentes, etc.

Los patrones tenían prohibido pedir que sus trabajadores compraran artículos de consumo en alguna tienda o lugar determinado, exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por recibir trabajo y obligar al trabajador por coacción o cualquier otro medio a retirarse del trabajo etc.

El capítulo IX en el artículo 113, contenía como su nombre lo indica las obligaciones de los trabajadores, las cuales era; desempeñar el trabajo, ejecutar lo con intensidad, cuidado etc., restituir al patrón los materiales no usados y observar buenas costumbres durante el servicio, entre otras.

Las prohibiciones para los trabajadores eran poner en peligro su propia seguridad, faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, sustraer de la fábrica, taller, materia prima, portar armas presentarse en estado de embriaguez, suspender labores, hacer colectas o hacer propaganda en horas de trabajo, las cuales algunas ahora encontramos en la ley como causa de rescisión de la relación laboral.

El capítulo X hablaba de la modificación de los contratos de trabajo, lo que establecía que las bases del contrato podían ser reformadas a petición de cualquiera de las partes, siempre que se sujetarán al procedimiento que estableciera la propia ley.

Por su parte el capítulo XI contenía las causas por las que podía darse la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón, que eran por falta de materia prima en la negociación, exceso de

producción, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada, por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, falta de ministro por parte del estado, por enfermedad contagiosa del trabajador, por muerte o incapacidad del patrón, por cumplimiento del contrato de trabajo o por falta del cumplimiento del mismo y por prisión preventiva.

El capítulo XII contemplaba la rescisión de los contratos de trabajo, marcaba las causas por las que el patrón podía rescindir el contrato de trabajo, las cuales se daban; por engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato con certificados falsos etc., por incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez o por cometer alguno de estos actos en contra de sus compañeros, por ocasionar perjuicios materiales durante el desempeño de las labores, por cometer actos inmorales, revelar secretos de fabricación, descuido inexcusable, por tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón y sin causa justificada, por desobedecer al patrón o al representante de éste, por negarse a adoptar medidas preventivas, incurrir en estado de embriaguez , por declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje y por causas análogas. Que observando con lo que ahora reglamenta nuestra ley son muy iguales.

El patrón que despidiera por alguna de las anteriores causas no incurriría en ninguna responsabilidad, si posteriormente no lo demostraba el trabajador tendría derecho de que se le pagaran los salarios vencidos, desde la fecha que presentaran su resolución hasta que terminará el plazo que señalará la Junta de Conciliación y Arbitraje para que su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competieran por haber sido despedido sin causa justificada.

El trabajador podía rescindir el contrato de trabajo, por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, por haberlo engañado el patrón o en su caso la agrupación patronal que le hubiere

propuesto respecto de las condiciones del mismo, por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él y dentro del servicio, injurias, malos tratamientos u otros análogos, por sufrir perjuicios causados maliciosamente, por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo, por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por comprometer el patrón con su imprudencia inexcusable, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que ahí se encuentren, por reducción del salario y por causas análogas.

Por último para concluir esta breve reseña de lo que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931 diremos que en su capítulo XIII nos hablaba de la terminación de los contratos de trabajo y señalaba como causas de terminación del contrato, el mutuo consentimiento de las partes, por causas estipuladas expresamente en el, por muerte del trabajador, por terminar la obra, por agotamiento de la materia objeto de una industria eléctrica, por rescisión del contrato de trabajo, por quiebra o liquidación judicial, por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos, por incapacidad física o mental, por perder confianza del patrón, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje y por caso fortuito o fuerza mayor, etc.

2.2.2. Análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931 respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1931, es el esfuerzo materializado de todos aquéllos que lucharon por lograr que los trabajadores dejaran de prestar sus servicios bajo condiciones inhumanas, al mismo tiempo de lograr la Federalización del Derecho Laboral, considerando que la situación de los trabajadores no era la mismas en todos los Estados, se previó, que las Legislaturas de los Estados expidieran leyes en materia de trabajo tomando

como base lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución y sus disposiciones reglamentarias.

El Derecho del Trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo esta consideración condujo a la formulación de una sola ley, que al igual que su antecesora, abarcara todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente, se dividió el Proyecto en las partes siguientes: La primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo; es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se la incluyó en el Proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho

procesal del trabajo. Finalmente, la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos, y las sanciones aplicables, así lo explica la propia exposición de motivos de nuestra Ley de 1970.

Aunque a simple vista no parecieran grandes los cambios pues en esencia parecen ser iguales ambas leyes, consideramos que en la nueva Ley Federal de Trabajo de 1970, no se ve tan marcada por los términos de derecho civil, lo cual si sucede en la de 1931, pero el propio legislador del 70' dice que el legislador de aquella época debió haber estado satisfecho pues la Ley Federal del Trabajo de 1931 había cumplido con su misión. Vemos ahora una nueva ley que aunque ya ha recibido reformas importantes, como por ejemplo las de 1980, sigue preservando los derechos fundamentales de los trabajadores, aquéllos derechos, por los que luchó el constituyente del 1917 y por los que debemos de luchar para que se respeten y que los nuevos gobiernos no traten de reformar las leyes del trabajo en detrimento de los trabajadores, sobre todo de aquéllos trabajadores que menos ganan.

2.3 Causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo contempla algunas causas por las que el patrón o el trabajador pueden rescindir la relación laboral, lo cual, los obliga a comprobarlo, de no hacerlo podrían acarrear alguna responsabilidad, el patrón por ejemplo incurriría en un despido injustificado, es por esta razón que hablaremos un poco de las causales que invoca el citado artículo.

Artículo 47

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

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

Esta causal implica un dolo, en el que ya sea el trabajador o en su caso el sindicato engañen al patrón, atribuyendo al trabajador aptitudes, capacidades facultades, del que este carece, el mismo artículo nos señala los medios con los cuales estos pueden llegar a hacerlo. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de La Nación ha sostenido:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTAS PREVISTAS POR LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DIFERENCIAS. El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que se carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ello se constriñe; mientras que la falta de probidad consignada en la fracción II del mismo precepto legal, está inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de ánimo en relación a las funciones encomendadas, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 212/95. María Teresa Cortez Vázquez y otra. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: VI.1o.66 L

Página: 470

La Corte ha sostenido que el elemento básico para que se de la conducta descrita por el artículo 47 fracción I, debe de coincidir la falta de verdad en los documentos o referencias que den, ya sea el trabajador o el sindicato de trabajadores, al patrón, de las aptitudes, capacidades o facultades, para desempeñar el trabajo, por el que el patrón haya contratado los servicios de dicho trabajador, para realizar cierto trabajo.

El maestro Cavazos Flores Baltasar, comenta que con frecuencia esta fracción ha sido mal interpretada, en el sentido de que se ha pretendido despedir a los trabajadores que durante sus primeros treinta días no demuestren que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado, al mismo tiempo que han pretendido fundamentar los contratos aprueba y los de 28 y 30 días prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.³⁶

La Corte por su parte sostiene que debe de coincidir la falta de verdad en cuanto a las aptitudes, capacidades o facultades que se le atribuyen a un trabajador y por los cuales es contratado para realizar cierta actividad, para que el patrón pueda despedirlo justificadamente, no así, que el patrón utilice los servicios de un trabajador y después argumente que no es apto para

³⁶ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Causales de despido*. Editorial Trillas. México 2002. pág 33.

desempeñar cierto trabajo. El ejemplo más usual que se utiliza para ilustrar la forma en que se comprobaría esta fracción, es mostrando las referencias falsas que se den del trabajador o las cartas de recomendación.

En el caso de que un sindicato o el mismo trabajador otorguen documentos falsos en el que se atribuyen al trabajador, tal como lo dice la fracción en comento, facultades, aptitudes o capacidades de las que este carezca por ejemplo que habla el idioma ingles, o que de acuerdo a los certificados o documentos, tiene ciertos conocimientos con los cuales se les adjudica que puede realizar cierta actividad y al momento de llevarla acabo carezca de conocimiento de la actividad a realizar.

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

El trabajador durante sus labores puede llegar a cometer algunas de las conductas señaladas en el citado artículo, lo cual, de comprobarse alguna de ellas, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral, en el criterio sostenido por la Corte citado en la fracción anterior, sostiene la corte que la conducta debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas y debe de haber una relación directa e inmediata, entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido otros criterios respecto ha esta fracción:

DISCIPLINA, ALTERACION DEL ORDEN Y DE LA, COMO CAUSAL DE RESCISION. Si de las pruebas se advierte que el trabajador y el gerente de la empresa discutieron acaloradamente en la oficina del segundo, diciéndose majaderías recíprocamente y de esta violencia verbal pasaron a la material, y si "ambos alegaban y manoteaban" a la entrada de la oficina del gerente, esta conducta del actor constituye una causal de rescisión en los términos del artículo 47 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, puesto que con la misma se alteraron el orden y la disciplina dentro del centro de trabajo y al considerarlo así la Junta responsable estuvo en lo justo al absolver a la demandada.

Amparo directo 2275/81. Jesús Nava Tapia. 3 de febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 97-102 Quinta Parte

Página: 15

INJURIAS, CUANDO NO PUEDEN CONSIDERARSE COMO TALES, PARA INTEGRAR UNA CAUSAL DE DESPIDO. No constituye causal de despido, para los efectos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la expresión "deshonesto" dirigida a funcionarios representantes del patrón, cuando de las pruebas se obtiene que esa expresión se externó sin ánimo ofensivo, ni con la finalidad de deshonar, afrentar o desacreditar a dichos funcionarios.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6951/93. Jaime Lozano Hernández. 7 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Febrero de 1994

Página: 278

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PROBIDAD Y HONRADEZ AUN CUANDO NO SE DEMUESTRE DAÑO PATRIMONIAL. Es

inexacto que al omitir la parte patronal demostrar la existencia de algún daño patrimonial, que le fuera causado con motivo de los hechos cometidos por su trabajador, mismos en los cuales apoyó la rescisión del contrato de trabajo, tal circunstancia sea suficiente para estimar que la demandada no acreditó en juicio los hechos constitutivos de su excepción y que por tanto debe entenderse que el actor fue despedido injustificadamente; si la parte patronal invocó las causales de rescisión que prevén las fracciones II, XI y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad y honradez y en la desobediencia de éste a su patrón sin causa justificada en el trabajo contratado, extremos éstos que se acreditaron plenamente en la controversia de origen, lo cual es suficiente para considerar que la rescisión de contrato de trabajo se efectuó con causa justificada y sin responsabilidad para la patronal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 203/88. Rogelio Méndez Hernández. 7 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Guillermo Báez Pérez.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII, Mayo de 1994

Página: 383

PROBIDAD. PARA QUE POR FALTA DE ELLA PUEDA RESCINDIRSE LA RELACION LABORAL DEBE PROBARSE QUE LA CONDUCTA ES DOLOSA. Probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el actuar, de donde se deriva que carece de ella el sujeto de la relación laboral que adopta una conducta dolosa contraria a los principios que han quedado enunciados, a resultas de la cual se produce o puede producirse un resultado dañoso o un perjuicio distintos a los previstos por el artículo 47 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. De lo anterior se sigue que por más pernicioso o nocivo que sea el resultado de determinada conducta, es inadmisibles hablar de falta de probidad, si no se demuestra que quien lo ocasionó tuvo el deliberado propósito de hacerlo o al menos de intentarlo, bien con el solo ánimo de causarlo, o bien a fin de obtener un beneficio para sí o para otro.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 114/89. Robinson López Aquino. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Hugo Valderrábano Sánchez.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, Tesis Jurisprudencial 219, página 204, bajo el rubro: "PROBIDAD, FALTA DE. DESPIDO JUSTIFICADO."

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Diciembre de 1994

Tesis: III. T. 265 L

Página: 378

FALTA DE PROBIDAD. SE CONSTITUYE CUANDO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO QUE SE ENCUENTRA INCAPACITADO PRESTA SUS SERVICIOS A OTRA EMPRESA. El tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo incapacidad médica no significa la suspensión de la relación de trabajo, pues ésta se encuentra surtiendo sus efectos legales, por ello, la circunstancia de que preste sus servicios durante ese tiempo en otra dependencia de la misma naturaleza, constituye una conducta desleal y debe considerarse como falta de probidad, que hace imposible la prosecución del vínculo jurídico derivado de la relación laboral, en términos del artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 16261/98. Camilo Enrique Fernández Aguirre. 30 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. En cuanto al tema de la tesis es mayoría. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: José Luis Ruiz Sánchez.

Veáse: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, mayo de 1994, página 451, tesis I.9o.T.56 L, de rubro: "FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ. LO CONSTITUYE EL HECHO DE OBTENER UNA INCAPACIDAD MÉDICA PARA NO PRESTAR SERVICIOS EN UN CENTRO DE TRABAJO Y SÍ HACERLO EN OTRO."

Nota: Esta tesis fue publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, enero de 1999, página 857; se publica nuevamente con las modificaciones que el propio tribunal ordena.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Diciembre de 1998

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. EL AVISO RESCISORIO, EN TÉRMINOS DEL PÁRRAFO ÚLTIMO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PRECISAR LOS MOTIVOS Y CIRCUNSTANCIAS FÁCTICAS QUE LA JUSTIFIQUEN. El Diccionario de la Real Academia Española define la honradez y la probidad como: "... Calidad de probo. 2. Proceder recto, propio del hombre probo."; y, "Bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.". Por falta de honradez o probidad del trabajador debe entenderse, entonces, en una parte, su apartamiento de las obligaciones que tiene a su cargo, empero con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal si se trata de un hecho aislado que requiere una pensada preparación para su ejecución, con independencia de que el daño se produzca o no. Asimismo, debe apreciarse como tal, la repetición de actitudes que aunque sean negligentes, no intencionales, sí demuestren la falta de voluntad del trabajador de enmendarse, de cuidar la función encomendada y, por ende, el interés del patrón. Consecuentemente, si el sustento fáctico de la causal rescisoria de que se trata, debe precisarse en el aviso a que se refiere el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el mismo debe expresarse claramente si la falta de probidad u honradez se hace consistir en un evento o conducta aislada, o en la reiteración de diversos comportamientos del trabajador pues, en caso de controversia, la litis se constreñirá a la comprobación de los motivos particulares que dieron lugar a la rescisión de la relación laboral y no a otros distintos. Por lo tanto, debe concluirse que la Junta responsable no se ajustó a derecho, si a pesar de que el aviso rescisorio aludió a una conducta en particular, respecto de la cual no se demostró dañada intención de parte del trabajador, tuvo por demostrada la causal tomando en cuenta que no era la primera vez que el

obrero incurría en conductas similares, pues ello no formó parte de la litis, ni por ende podría el trabajador haber planteado correctamente su defensa.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 137/2000. Irma Núñez Domínguez. 8 de junio de 2000.

Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Bogarín Cortez. Secretaria: Silvia Rocío Pérez Alvarado.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Agosto de 1999

Tesis: 2a./J. 95/99

Página: 77

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. SE CONFIGURA AL PRETENDER SUSTRAR MATERIAL, PROPIEDAD DE LA PATRONAL, DE LA EMPRESA.

La causa de rescisión de la relación laboral prevista en el artículo 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo consistente en que el trabajador incurra durante sus labores en faltas de probidad u honradez, por ser genérica, se configura cuando el trabajador motu proprio pretende sacar de las instalaciones de la empresa material propiedad de ésta; por lo que no es indispensable para que se actualice que el material sea efectivamente extraído de la misma, toda vez que dicha causal no se integra única y exclusivamente en este último supuesto. En consecuencia el solo intento del trabajador de extraer de la fuente de trabajo material propiedad de la patronal sin consumar la sustracción, acredita la falta de probidad u honradez.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 554/98. Víctor Velázquez Frías. 29 de enero de 1999.

Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Marzo de 1999

Tesis: I.1o.T.108 L

Página: 1397

En las tesis sostenidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la fracción II del artículo 47 de nuestra ley laboral, encontramos que, para que se acredite que efectivamente el trabajador a incurrido en falta de probidad u honradez, injurias, etc., es necesario que la acción u omisión sea con el deliberado propósito de llevar acabo determinada conducta, ya sea para causarle un daño al patrón o bien para obtener un beneficio propio y la conducta debe ser realizada durante sus labores, además el patrón debe de comprobar exactamente la causal por la cual esta rescindiendo la relación, y que con motivo de tal conducta se altero el orden en el centro del trabajo tal y como lo menciona la jurisprudencia ya citada.

De acuerdo a lo que ha sostenido la corte el simple hecho de tratar de llevar acabo la acción de falta de probidad será considerada como tal, aunque no se termine de llevar acabo, es decir, si un trabajador intenta sacar un teclado de una computadora y al momento de tratar de llevárselo, se da cuenta el patrón de la acción, esta será como falta de probidad, la Suprema Corte ha sido exacta en describir lo que se considera como falta de probidad u honradez, pues como lo menciona el profesor Cavazos en su libro, en un caso concreto la Junta de Conciliación y Arbitraje le dio la razón a la parte demandada que era la patronal, pues tan falta de probidad es robarse un solo peso mexicano, que no vale nada, que un kilogramo de carne, como robarse un millón de pesos, que tampoco vale mucho, o toda una carnicería³⁷. En cuanto a las otras causales que marca este

³⁷Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Causales de despido**. Op. cit. pág 36.

artículo debe de comprobarse que efectivamente se ha llevado acabo con el propósito de causar un daño o de ofender, ya que el patrón debe de comprobar exactamente la causal que invoca como causal de despido.

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

Al igual que en las fracciones anteriores, el trabajador puede llagar a incurrir en una de ellas, pero ahora, en contra de alguno de sus compañeros,

DISCIPLINA, ALTERACION DE LA, Y MAL TRATO. GOLPES LEVES CONTRA INFERIORES PARA APOYAR UNA ORDEN DE TRABAJO. La circunstancia de usar las funciones de jefe para apoyar una orden de trabajo mediante un golpe, por leve que pudiera ser, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral y mal trato incuestionable en contra de los demás trabajadores, todo lo cual actualiza la causal de rescisión establecida en la fracción III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 4827/76. Juan Hernández Martínez. 24 de enero de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 55 Quinta Parte

Página: 31

DISCIPLINA, ALTERACION DEL ORDEN Y DE LA, COMO CAUSAL DE RESCISION. Si de las pruebas se advierte que el trabajador y el gerente de la empresa discutieron acaloradamente en la oficina del segundo, diciéndose majaderías recíprocamente y de esta violencia verbal pasaron a la material, y si

"ambos alegaban y manoteaban" a la entrada de la oficina del gerente, esta conducta del actor constituye una causal de rescisión en los términos del artículo 47 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, puesto que con la misma se alteraron el orden y la disciplina dentro del centro de trabajo y al considerarlo así la Junta responsable estuvo en lo justo al absolver a la demandada.

Amparo directo 2275/81. Jesús Nava Tapia. 3 de febrero de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Séptima Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 97-102 Quinta Parte

Página: 15

Para que el patrón pueda efectivamente despedir a un trabajador por las causas señaladas en la fracción anterior y en general en las demás fracciones del artículo en comento, se deben de cumplir los supuestos bajo los cuales deben de darse las conductas, y sobre todo que como consecuencia de dichas conductas se altere la disciplina del centro del trabajo.

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

Aunque el trabajador incurra en alguna de las faltas a las que se refiere la fracción II del citado artículo, fuera del servicio y en contra de alguna de las

personas que señala la fracción en comento, el patrón puede proceder a la rescisión, por ser en ocasiones imposible que continúe la relación laboral, sobre todo si en la prestación del servicio el trabajador se encuentra en relación constante con las personas señaladas por dicha fracción. Además el patrón deberá comprobar el parentesco con las personas que se les ha causado el daño.

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;

El trabajador al prestar su servicio generalmente debe de cumplir con ciertas reglas y debe de tratar de preservar su entorno, sobre todo tratándose de los instrumentos y objetos materiales que este requiere para la realización de su trabajo, pues de alguna manera, el hacerlo le facilita en el cumplimiento de sus labores.

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;

El cometer alguna de las faltas que se señalan, puede ocasionar la rescisión laboral, siempre y cuando haya una negligencia grave de parte del trabajador, y que como consecuencia de tal, se cause un perjuicio grave.

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

Toda prestación de servicio requiere una dedicación al momento de su realización, sin embargo hay trabajos que por su naturaleza el no realizarlos de manera adecuada pueden causarle un grave perjuicio al patrón y un daño grave a sus compañeros que se encuentren en el centro del trabajo, por ejemplo que por alguna negligencia del trabajador se provocara un incendio, o un derrumbe, etc.

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

Hay ciertas conductas que no se permiten por considerarse inmorales, dentro del centro del trabajo, por seguridad y para preservar un ambiente armónico entre los que laboren ahí. Por ello es que los trabajadores, deben de conducirse con respeto en su actuar individual y sobre todo al momento de estar interactuando con los demás trabajadores que laboren dentro de la empresa.

Hablar del tema de la moral es difícil, sobre todo actualmente en donde las sociedades han aceptado cambios radicales dentro de ellas, como por ejemplo las relaciones entre personas de un mismo sexo, que si bien no son del todo aceptadas la gente ha optado por respetar estas situaciones. Sin embargo la conducta moral que se pide se de de parte de las personas, es lo que para la sociedad en general es aceptado como tal y lo inmoral será lo que no se acepta.

Por ejemplo si una pareja tiene relaciones sexuales en su vida privada eso se respeta, lo que no se considera moral por ejemplo es que esto lo lleven acabo dentro del centro del trabajo.

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

Por seguridad de la empresa y de su producción, hay ciertos secretos que el trabajador no puede revelar, pues esto podría causar algún perjuicio para la empresa, es por ello, que el trabajador debe de tener el cuidado de no revelarlo, pues el hacerlo y si el patrón comprueba que el trabajador fue el que revelo el secreto y que además causo un perjuicio a su empresa, puede rescindirlo justificadamente.

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

El trabajador debe de justificar el motivo por el que no asiste a su trabajo, el omitirlo justificaría la rescisión por parte del patrón, sin embargo este debe de comprobar que el trabajador no asistió, que no justifico y además que las faltas fueron tres en el período de treinta días, de ser tres pero en diferente mes ya no sería causal, aunque algunos patrones, en los contratos colectivos de trabajo, por ejemplo, mantienen la posibilidad de tener solo determinado numero de faltas al año y el rebasar el tope de acuerdo al contrato puede causarles su rescisión, sin embargo la ley solo establece el periodo de treinta días.

ABANDONO. NO DEBE CONFUNDIRSE CON LA EXCEPCION DE FALTAS AL TRABAJO. No debe confundirse el llamado abandono del trabajo, que es el hecho de que el operario que se encuentra prestando sus servicios en un lugar y momento determinado, deje de hacerlo y se retire del centro de trabajo sin ninguna causa justificada o bien que deje de prestar el servicio contratado con la intención de dar por rescindido su contrato laboral; con las cuatro faltas a sus labores en el lapso de un mes, sin permiso del patrón y sin causa justificada, a que se contrae el artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.
TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 60/74. Jorge Lucio León de la Cruz. 22 de abril de 1974. La publicación no menciona el sentido de la votación del asunto. Ponente: Humberto Cabrera Vázquez.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXXXI

Página: 30

FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, COMPUTO DEL TERMINO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION RESCISORIA EN CASO DE.

Si el artículo 121 (después 122 y ahora 47), fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece como causa de rescisión del contrato de trabajo, tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes sin permiso del patrón y sin causa justificada, debe concluirse que la acción de rescisión surge cuando se comete la última falta computable y por ello desde entonces empieza a correr el término de la prescripción.

Amparo directo 3425/84. Jesús Jorge Castro García. 3 de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 169-174, página 21. Amparo directo 2352/82. María del Carmen Vargas Tello. 24 de febrero de 1983. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volúmenes 151-156, página 21. Amparo directo 3665/81. Cuauhtémoc Hernández Espinoza. 18 de noviembre de 1981. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volúmenes 133-138, página 12. Amparo directo 3963/79. Rosario Orozco Gutiérrez. 18 de febrero de 1980. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Nota: En los Volúmenes 133-138, página 12 y en el Informe 1980, la tesis aparece bajo el rubro "ASISTENCIA, FALTAS DE, INJUSTIFICADAS, COMPUTO DEL TERMINO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION RESCISORIA EN CASO DE."

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 175-180 Quinta Parte

Página: 19

DESPIDO POR DORMIRSE EL TRABAJADOR FUERA DE SU JORNADA DE TRABAJO, IMPROCEDENTE. Si la causal de despido se hace consistir en que el trabajador se durmió, pero este hecho ocurre fuera de la jornada de labores, carece de justificación dicho despido.

Amparo directo 1264/83. Pablo Gutiérrez Pérez. 7 de septiembre de 1983. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Jorge Olivera Toro y Alfonso

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 157-162 Quinta Parte

Página: 19

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de

abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 34, tesis de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO".

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Febrero de 1998

Tesis: 2a./J. 83/97

Página: 145

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DISCONTINUA NO PROCEDE SUMAR INASISTENCIAS EN PARTE DE LA JORNADA, PARA INTEGRAR LAS FALTAS QUE JUSTIFIQUEN LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL. De acuerdo con las jurisprudencias por contradicción de tesis 75/95 y 76/95, de la actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicadas en las páginas 1123, 1124, 1141 y 1142 del Tomo I, Segunda Parte, de la compilación de Jurisprudencia por Contradicción de Tesis 1995, Novena Época, bajo los rubros: "FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESIÓN 'MÁS DE TRES FALTAS'. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA." y "FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", cuando se trata de una relación laboral sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que incurra el trabajador en más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, pero debe tratarse de más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única, y ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua, se debe escoger la más favorable al trabajador, con apego al principio protector relativo a la regla in dubio pro operario; de lo que se sigue que tampoco es procedente sumar las faltas que tuvo el trabajador a la segunda parte de su jornada, para integrar jornadas completas y computar así los días que exige la ley para hacer procedente la rescisión del contrato laboral, pues ante la ausencia de disposición al respecto, debe estarse a lo más

favorable al trabajador; luego, para que proceda la rescisión del vínculo laboral, sólo deben computarse las faltas a las jornadas completas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 19/2001. Gustavo Cadena García. 17 de septiembre de 2001.

Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Alejandro Navarro Suárez. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Octubre de 2001

Tesis: II.T.205 L

Página: 1179

DESPIDO. LA OMISIÓN DE ANALIZAR LA AFIRMACIÓN DEL PATRÓN RESPECTO A FALTAS INJUSTIFICADAS, NO GENERA EFECTO ALGUNO EN EL LAUDO, SI DICHA AFIRMACIÓN NO SE INVOCA COMO JUSTIFICACIÓN DE AQUÉL. Si el patrón niega en forma lisa y llana el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desarrollando y, además, afirma que el trabajador faltó injustificadamente a sus labores durante cuatro días, ningún efecto legal genera que en el laudo se omita analizar tal afirmación cuando no es invocada como justificación del despido o como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, conforme a lo dispuesto en el artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 70/2004. Garante, S.A. de C.V., Afore. 25 de marzo de 2004.

Unanimidad de votos. Ponente: Avelina Morales Guzmán. Secretaria: Cecilia Aceves Pacheco.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIX, Abril de 2004

Tesis: VII.2o.A.T.75 L

Página: 1483

FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. CUANDO AFIRMAN QUE SE AUSENTARON POR ENFERMEDAD PERO NO ACREDITAN QUE DIERON AL PATRÓN EL AVISO RELATIVO, NI TAMPOCO EXHIBEN LA LICENCIA MÉDICA DE LA CLÍNICA AUTORIZADA, DEBEN CONSIDERARSE INJUSTIFICADAS. El artículo 47, fracción X, de la

Ley Federal del Trabajo establece que el patrón podrá rescindir, sin responsabilidad, el contrato de trabajo por más de tres faltas del trabajador. Por su parte, las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, previenen que ninguna rescisión tendrá validez si no ha sido precedida de investigación, y que el trabajador debe ser citado a ella con treinta y seis horas de anticipación indicándole su motivo. Consecuentemente, si en el juicio laboral el trabajador alega que sus faltas de asistencia se justifican por haber estado enfermos él y su hija en los días sucesivos que faltó, pero no lo acredita, ni tampoco exhibe la licencia médica de la clínica autorizada, es insuficiente para acreditar su afirmación, porque para considerarlo así, debe comunicar al patrón el motivo de su ausencia, y luego justificar la causa que lo obligó a faltar, pues de lo contrario, si no acredita que faltó por un hecho que le impedía obtener el permiso previo correspondiente, ya sea por atender una cuestión de salud de él o de su familia, debe estimarse que faltó por voluntad propia y, como consecuencia, considerarse los días de ausencia como faltas injustificadas.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 690/2004. Francisco García Quintero. 7 de diciembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XXI, Febrero de 2005

Tesis: I.1o.T.154 L

Página: 1705

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

El trabajador debe de cumplir con la prestación del servicio que haya contratado y cumplir con sus obligaciones tanto con el patrón, como con las personas bajo las cuales debe de prestar su servicio, omitir la prestación del servicio bajo las condiciones que fue contratado, acarrearía la rescisión.

DESPIDO, DESOBEDIENCIA COMO CAUSAL DE. SE CONFIGURA SI EL TRABAJADOR NO ACATA EL TRASLADO A DIVERSO LUGAR PARA LABORAR, HABIENDO EXPRESADO SU CONSENTIMIENTO. Cuando el instructivo de la patronal en sus normas indica que uno de los requisitos para que opere el traslado del centro de actividades, es que exista el consentimiento del activo, y éste rubrica el escrito mediante el cual se le notifica, y anota estar de acuerdo con el cambio de adscripción, pero no en lo tocante a las percepciones, esto último es intrascendente, al igual que lo referente a que el empleado aduzca que todos los movimientos deben ser autorizados por el director del sitio de tareas, y que posteriormente comunique que no lo acepta,

pues con anterioridad admitió la disposición, y por ello, si deja de cumplirla, se surte la causal de desobediencia por parte del funcionario y el cese es legal.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 12495/99. Claudio Javier Nava Guajardo. 1o. de febrero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa Ma. Cárdenas Brindis.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Julio de 2000

Tesis: XII.4o.1 L

Página: 803

DESOBEDIENCIA. DESPIDO JUSTIFICADO POR. Para que se configure la desobediencia como causal rescisoria, no es necesario que el patrón, constantemente, ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 85/89. Maquinvest, S.A. de C.V. 11 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Julio de 1994

Página: 783

PERMISOS CONDICIONADOS A QUE HAYA SUPLENTE. Si a un trabajador se le concede permiso para faltar a sus labores, condicionado a que haya un suplente, y se retira de ellas a pesar de que se le indica que no lo haga por la falta del suplente, desobedece una orden del patrón, relacionada con el trabajo, y da motivo para que se le rescinda su contrato, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo; sin que sea exacto que por corresponder al sindicato proporcionar el suplente, no incumba al aludido trabajador si dicho suplente se consigue o no, pues una cosa es la relación colectiva de trabajo establecida entre empresa y sindicato, en virtud de la cual la organización obrera está obligada a proporcionar personal a la empresa para cubrir las vacantes que se susciten, accidentales o definitivas, y otra cosa distinta es la relación individual de trabajo entre la empresa y el trabajador, la cual obliga a éste a cumplir con la Ley Federal del Trabajo y con el contrato individual respectivo.

Amparo directo 2991/72. Heriberto Balderas Vielma. 6 de julio de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 32 Quinta Parte

Página: 37

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

Los trabajadores por su propia seguridad deben de cumplir con ciertas normas para prevenir accidentes, ya que el no adoptarlas podría causar daños graves tanto para el, como para sus compañeros de trabajo e incluso al propio patrón, es por ello que la omisión de estas conductas es considerada una causal de rescisión.

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;

El trabajador, para la mejor prestación de un servicio y por seguridad de todos los que intervienen en la prestación de este, debe de presentarse a su centro de trabajo, en sus cinco sentidos, pues el acudir bajo algún efecto, podría ocasionar algún perjuicio tanto para él, como para sus compañeros de trabajo, o incluso a la propia empresa.

EMBRIAGUEZ, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE. No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella condición.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9685/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereida. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 264

EBRIEDAD, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ACONTEZCA FUERA DEL HORARIO NORMAL DE LABORES. La hipótesis prevista en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no debe interpretarse en su simple contenido de expresión gramatical, sino con toda la amplitud que la misma entraña; es decir, en el sentido de que será causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que concurra el trabajador a su centro de labores en estado de embriaguez dentro o fuera de su jornada de trabajo, pues es obvio que estas cuestiones de un modo o de otro tienen relación con la prestación de servicios y, por ende, no son ajenas al trabajo; pensar en la forma contraria a lo expresado, equivaldría a permitir que cualquier trabajador, fuera de su jornada legal, podría presentarse en estado de ebriedad a la empresa en la que presta sus servicios y alterar con su conducta la disciplina del lugar y pese a ello el patrón se encontraría impedido para rescindirle su contrato de trabajo, porque se aduciría que tal situación aconteció fuera del desempeño de las labores, circunstancia que haría nugatoria la hipótesis prevista en la fracción XIII del precepto legal citado, lo cual no sería dable ni jurídico.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 438/87 (90/87). Eduardo Peña Valdez. 27 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Séptima Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 66 Primera Parte

Página: 55

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

Por la naturaleza de la sentencia que tenga que ser ejecutada y que deba el trabajador cumplir, puede impedir la prestación del servicio, es una causa de rescisión para el patrón, sin incurrir en ninguna responsabilidad.

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 legislador deja abierta la posibilidad para que puedan proceder otras causales de despido, sin que el patrón incurra en alguna responsabilidad, por ejemplo en algún despido injustificado.

Además de las causales numeradas en el artículo 47, el legislador contempla otras para algunos trabajadores con ciertas características, por ejemplo; en el título sexto, denominado: “Trabajos especiales”, en el capítulo III, que se refiere a los trabajadores de los buques, en el artículo 208, contiene las causas especiales de rescisión de trabajo para estos trabajadores, atendiendo a la naturaleza y la forma de los servicios que deben de prestar.

2.4. Aviso de Despido, contenido en la Ley Federal del Trabajo

Posteriormente en 1980 se vuelve a reformar nuestra citada ley, es importante para este trabajo, porque es en ésta fecha donde se adiciona la obligación que tiene el patrón de dar el aviso por escrito al trabajador, además incluye la adición, un plazo en el que debe de darlo y por consiguiente las reformas procesales necesarias ante dicho procedimiento, entre otras, lo cual se considero necesario, ante los conflictos que se daban cuando surgía un asunto

que implicará un despido por las causales numeradas en el artículo 47, consideradas como causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

La adición de este aviso de despido surgió con las reformas de 1980, sin duda porque la sociedad y sus problemas laborales así lo exigían.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contiene además las causales por las que el patrón puede dar por rescindida una relación de trabajo, el aviso que debe el patrón dar al trabajador y las formalidades con las que lo debe realizarlo:

“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 sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

La adición de dicho aviso a la Ley Federal del Trabajo sin duda fue un gran avance y logro para los trabajadores, sin embargo a veintiséis años de haber sido adicionado este contiene ciertos problemas que consideramos relevantes.

El aviso de despido es un tema complicado pues consideramos que de ser un requisito formal trasciende a un problema de fondo y éste se complica y sus efectos son relevantes para ambas partes de la relación laboral.

En nuestro siguiente capítulo haremos un estudio de fondo de dicho aviso y plantearemos los problemas y posibles soluciones que consideramos respecto a dicho tema.

Analizaremos como ha ido siendo concebido, tanto por los trabajadores que poco conocimiento tienen de él, como por los patrones y sobre todo el sentido en que lo ha venido manejando la corte.

Si bien es cierto, que es un derecho que fue creado para la protección de los trabajadores, ha trascendido de manera importante, sobre todo hacia la parte patronal, pues le ha generado una serie de conflictos, que consideramos que en lugar de beneficiar a los trabajadores, a originado que los patrones cierren más su posición al momento de contratar al trabajador.

Capítulo III. Análisis del Aviso de Despido

En este trabajo abordamos los conceptos y normas jurídicas que se relacionan con nuestro tema y que era importante mencionar por ser relevantes, pues no podemos hablar de ellos como conceptos aislados y debíamos estudiarlos para poder entender mejor el mundo laboral.

Los trabajadores son personas físicas que dejan su esfuerzo en una actividad realizada, la cual debe ser bajo circunstancias de seguridad para la integridad del trabajador y compensada en principio, con el pago por haberla realizado y ser gratificada con prestaciones que mejoren la condición de vida y de trabajo, del trabajador.

El derecho laboral debe buscar siempre el justo equilibrio entre las partes que integran las relaciones laborales. Por ello los contratos laborales deberán contener por lo menos, el mínimo de garantías que se señalan en la constitución y en nuestra legislación laboral.

El hecho de que una sociedad o el mundo evolucionen, no significa que se olviden los derechos e ideales de los trabajadores por los que se ha luchado durante muchos años, y por el contrario, deberá seguirse luchando porque se respeten y porque se mejore siempre la condición (en toda la extensión de la palabra) y la vida del trabajador, adecuándose a la realidad social y económica del lugar donde se presente, no olvidando además, los derechos de los patrones.

Las relaciones laborales tienen efectos jurídicos, es por ello que las partes que intervienen deben de cumplir cada uno con sus obligaciones, por lo cual deben de revisar bajo que circunstancias deberán cumplir cada uno y deben fijar y

respetar los contratos laborales de una forma más justa y equilibrada, en el que se contengan las condiciones bajo las cuales deba prestarse el trabajo, los beneficios de la seguridad social y sus formas de concluir, que como ya hemos mencionado la propia ley marca estas.

Muchos conflictos laborales se han venido presentando no solo en países extranjeros, sino también en nuestro país, el derecho laboral y sus instituciones están en crisis, no podemos dejar que ellos se fragmenten, por el contrario debemos de luchar porque se respeten y se construyan mejores condiciones, mejores líderes y mejores conciencias sociales. Como trabajadores debemos de tomar conciencia y debemos de aprender a participar y a elegir a nuestros representantes (si se pertenece algún sindicato, o aunque no), ya que de éstos dependen las malas o buenas decisiones que se tomen en cuanto a las condiciones, prestaciones y demás... que deben corresponder a los trabajadores.

Mucho se ha hablado de una posible reforma laboral en nuestro país, sin llegar nunca al verdadero problema que origina la crisis, más aún a posibles soluciones de lo que sería un verdadero proyecto de reforma, en donde se equilibren las relaciones laborales y se resuelva de fondo el conflicto social.

Hemos mencionado que los conflictos sociales, económicos y políticos influyen de manera relevante. Vivimos en un mundo globalizado en donde es importante tomarlo en consideración. La Constitución es la ley suprema de nuestro régimen jurídico. Analizando la jerarquía de leyes encontramos a los tratados internacionales los cuales, son tomados en cuenta y los que poco mexicanos conocen, por lo que debe darse una información real a los trabajadores de los derechos que les han sido cedidos.

Uno de los problemas laborales más notables es la situación sindical en el país, lo cierto es que muchos trabajadores no pertenecen a ninguno y son éstos trabajadores los que deben de preocuparnos, si un trabajador sindicalizado muchas veces carece de información de los derechos que le han sido cedidos, imaginemos a aquéllos trabajadores que no pertenecen a ninguno.

Las leyes laborales deben de favorecer la productividad de la empresa sin llegar al abaratamiento del trabajo, deben de superar las limitaciones y los equívocos que se han cometido, no podemos retroceder y lamentarnos, por el contrario debemos buscar el problema y proponer posibles soluciones y leyes que se respeten y que consigan la armonía en los elementos que integran las relaciones laborales, resolviendo las exigencias económicas y productivas tomando en cuenta la globalización.

Por todas estas situaciones que se presentan, era necesario hablar del aviso de rescisión por el que un patrón puede despedir aun trabajador en nuestro país, ya que la estabilidad laboral esta en crisis y debemos encontrar los elementos que la permitan y la fomenten buscando el justo equilibrio entre las partes que integren las relaciones laborales, el hecho de que un trabajador goce de una estabilidad en su empleo, no debe implicar un problema para el patrón.

El legislador ha reglamentado en sus diferentes disposiciones legales, el respeto por el trabajo, construyó las condiciones mínimas bajo las cuales debe de prestarse el trabajo, estableció las causales por las cuales un patrón puede despedir a un trabajador y las causas por las que un trabajador puede renunciar sin incurrir ambos en ninguna responsabilidad, incluyó el aviso de despido, etc.

Situación que favoreció a los trabajadores, sin embargo, el nuevo derecho (como algunos autores le han llamado) esta en crisis, por lo cual, debe analizarse cuales han sido sus errores para que éste logre sus fines.

El aviso de despido que debe dar el patrón al trabajador, como ya lo hemos mencionado fue adicionado al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con las reformas hechas a dicha ley en 1980, por la necesidad que tenía el trabajador de saber porque situación había sido despedido de su trabajo.

Si bien es cierto que en algunas ocasiones es facultad del patrón despedir al trabajador por alguna causa de incumplimiento, lo es también derecho del trabajador conocerla, para poder alegar y manifestar lo que a su derecho convenga en el momento adecuado y tener argumentos con los cuales pueda defenderse en el caso de ser despedido de su trabajo y no quedar en estado de indefensión.

Al analizar el aviso de rescisión observamos que éste presenta desde nuestro punto de vista algunos problemas.

En principio en su denominación, pues atiende más a un término civilista que a uno laboral.

Consideramos que si bien fue creado para que un trabajador no quedará en estado de indefensión al ser despedido y al haber sido creado hace más de veinte años, poco es conocido por los trabajadores y poco usado por los patrones, razones por las que se han venido presentando una serie de situaciones para ambas partes. Por lo que estaríamos en principio hablando de un problema de difusión de dicho derecho.

Nuestra legislación establece el procedimiento por el que deberá llevarse acabo la entrega de dicho aviso y el que se llevará a falta del mismo, sin embargo observamos que dicha regulación contiene ciertos problemas.

Hemos mencionado que el aviso de rescisión presenta un problema de difusión, lo que implica que muy pocos trabajadores lo conozcan y por ende que muy pocos patrones lo entreguen. Por lo cual, lo común es que los trabajadores firmen renuncias y no avisos de rescisión. De lo que deriva que si un trabajador demanda y comprueba que no le fue entregado dicho aviso, el castigo que se le impone al patrón resulta excesivo, por ejemplo hay ocasiones en que la relación laboral ya es imposible.

Por otro lado, existe la obligatoriedad para el patrón de que entregue el aviso de despido, pero el artículo 51 marca las causas por las que un trabajador puede rescindir sin ninguna responsabilidad y no existe ninguna obligación de dar ningún aviso de renuncia.

Otra situación que se presenta, es que cuando los trabajadores demandan un despido injustificado, el patrón ofrece el trabajo alegando que él no lo ha despedido y que el trabajo ahí esta, por lo que la Suprema Corte ya se ha pronunciado al respecto.

Tratándose de la estabilidad en el empleo del trabajador, no solo debe bastar que la ley obligue al patrón a entregarlo dentro de un periodo determinado el aviso de despido, o en su caso si el trabajador se negare a recibirlo, hacerlo de su conocimiento a la junta, o las indemnizaciones a las que tienen derecho, sino a lograr la estabilidad en su empleo y que si va a ser despedido por alguna razón, éste aviso se dé con anticipación ante una autoridad que certifique que evidentemente se entregó o intentó entregar el aviso y que las causas que originan el despido sean reales y tratar en la medida de lo posible que los procedimientos sean cortos, en el caso de que el trabajador evidentemente haya incurrido en la causal que se le esta imputando.

En cuanto al patrón, consideramos que no solo falta obligatoriedad en cuanto a la forma de entregar el aviso de despido, sino que también es excesivo el castigo que se le impone en caso de no cumplir con él y por lo cual pensamos que ésta situación no permite un equilibrio entre las partes de la relación laboral.

En nuestra legislación laboral y en las legislaciones laborales extranjeras se ha buscado que las relaciones laborales sean estables, sin embargo, en algunas sea adoptado otro tipo de figuras jurídicas dentro de ellas.

Hablando del derecho comparado, en Argentina por ejemplo, regulan el periodo de prueba y manejan una figura jurídica que le denominan preaviso, nuestra legislación prohíbe el contrato a prueba.

En la práctica en nuestro país, el periodo de prueba lo manejan las empresas disfrazándolos con contratos de un mes y luego lo amplían por dos, o por tres meses y el trabajador sigue viviendo bajo la incertidumbre de si será contratado de nuevo o no.

La legislación laboral argentina regula el contrato por tiempo indeterminado y lo entiende celebrado a prueba durante los tres primeros meses de vigencia y lo regula de una manera especial, ya que cualquiera de las partes puede extinguir la relación, pero tiene la obligación de preavisar, si es por parte del trabajador debe dar el preaviso quince días antes y si el preaviso es del empleador, quince días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba, un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y dos meses cuando fuese superior la antigüedad.

De acuerdo a la legislación laboral argentina un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba, de

hacerlo se entiende que el empleador a renunciado a dicho período, consideran abusivo al empleador que contrata sucesivamente a distintos trabajadores por un puesto de trabajo de naturaleza permanente y debe ser sancionado con las infracciones previstas por las leyes del trabajo de dicho país. Sin embargo, en este periodo a prueba las partes tienen los derechos y obligaciones propias de las leyes laborales e incluyen el respeto y reconocimiento a sus derechos sindicales³⁸.

En nuestro país los contratos a prueba están prohibidos, sin embargo, el artículo 343 de nuestra ley laboral, permite en caso de los trabajadores domésticos, que el patrón los despida sin necesidad de probar la causa, y éste les debe pagar su indemnización correspondiente, aunque por la naturaleza del trabajo pareciera justificable, lo cierto, es que es una situación desfavorable para este tipo de trabajadores.

La legislación laboral chilena es más estricta en algún sentido, ya que contempla que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga fin a la relación laboral invocando una o más de las causales que consideran graves, y más adelante la misma legislación nos habla de indemnización en caso de despido por alguna de éstas³⁹.

Cualquiera que sea realmente la situación, vemos que el legislador es un tanto agresivo pues pese a que deban de comprobarse dichas causales le da una gran pauta al empleador chileno para argumentar y despedir a su trabajador sin ningún derecho, lo cual vemos como una grave agresión a los derechos laborales del trabajador, pues ninguna causa puede derrumbar los derechos adquiridos por los trabajadores durante sus servicios.

³⁸ Cfr. <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/index.html>

³⁹ Cfr. <http://www.educarchile.cl/ntg/sitioseducativos/1618/article-62448.html>

En Europa constantemente han venido promoviendo reformas laborales, algunas a favor de los trabajadores, como en España, que intenta reforzar la estabilidad en el empleo y estimular la contratación indefinida, tanto en relación a la contratación temporal como en relación a la contratación indefinida, y otras como Francia el famoso CPE (Ley de Contrato del Primer Empleo), en el que de acuerdo a la información traducida que se obtuvo, era un contrato laboral sin límite de duración, destinado a personas menores de veintiséis años de edad en empresas con más de veinte empleados, además, según este contrato, el jefe (patrón) podía despedir a un empleado sin tener que justificar motivo alguno, este era un contrato de duración indefinida combinado con un "período de consolidación" de dos años, durante este período el patrón estaba facultado para despedir sin motivo jurídico alguno.

El primer ministro francés Dominique de Villepin, que anunció su creación el 16 de enero de 2006, afirmaba que gracias a este contrato se reduciría la tasa de desempleo entre los jóvenes. Lo cual causó de inmediato grandes movilizaciones en los diversos sectores de la sociedad Francesa⁴⁰.

En México la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en varios sentidos respecto al aviso de despido, por lo que los expondremos para estudiarlos y después analizar nuestro tema:

“AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PATRON DEBE ACREDITAR EN EL JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL .El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone en forma tácita al patrón la obligación de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso a que se refiere el precepto en comento, en virtud que de la propia redacción del penúltimo párrafo del

⁴⁰ Cfr. http://concodias.com/articulo/economia/claves/CPE/frances/cuseco/20060328cdscdspco_4/fes/

numeral citado, se advierte: "... **El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva...**"; de ahí que exista la obligación del patrón de acreditar que el trabajador se negó a recibirlo para poder actualizar la hipótesis a que se contrae dicho precepto, máxime que de conformidad con el artículo 784, fracción VI, de la ley de la materia: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, **corresponderá al patrón probar su dicho** cuando exista controversia sobre: ... VI. **Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido... y en caso de no ser acreditado el despido alegado se considerará injustificado.** TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO."

A.D. 354/95, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte II, Noviembre de 1995, Novena época, Tesis XX.17 L, pág 509.

La adición del aviso de despido al artículo 47 de la ley laboral, fue con el motivo de proteger a los trabajadores de los despidos injustificados. El objetivo de dicho aviso, es que el patrón se lo entregue al trabajador para que se entere el porque ha sido despedido y no quede en estado de indefensión, por lo que la no entrega dará como resultado que el despido sea injustificado, por lo cual, el patrón tiene la obligación de probar que efectivamente entregó o intentó entregar dicho aviso.

“RESCISION DE LA RELACION LABORAL. EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA. QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA. El artículo 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador. **En caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; no obstante lo anterior si de autos se desprende que existe comunicación dirigida al sindicato de trabajadores al cual pertenece el trabajador y en ésta se contiene citatorio para que se presente el trabajador y el representante del sindicato para una investigación, comunicación que se encuentra firmada de recibido por el propio trabajador en la que se señalan fecha, causas y motivos tendientes a la investigación, de ello se desprende que queda satisfecho el fin perseguido por el invocado precepto legal de que el trabajador conozca la causa de la separación y por ende que no quede en estado de indefensión.** SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO”.

A. D. 400/95, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte II, Octubre de 1995, Novena época, Tesis V. 2º. 19 L, pág 620.

En 1980 hubo varias reformas importantes a la ley laboral de 1970, entre ellas el aviso de rescisión y otras que tienen relación con éste, por ejemplo de tipo procesal, a las que les llamaron procedimientos paraprocesales. En estas se incluyó el procedimiento que deberá llevarse a cabo en el caso de que el trabajador se negase a recibirlo, la Suprema Corte se ha pronunciado en varios

sentidos respecto a la entrega del mismo y ha mencionado en que ocasiones se considerará que el trabajador ha sido notificado.

“OMISION DE DAR EL AVISO AL TRABAJADOR DE LA SUBSTITUCION PATRONAL. ES INEXACTO QUE NECESARIAMENTE DEBA CONDENARSE A LA DEMANDADA COMO RESPONSABLE DEL DESPIDO INJUSTIFICADO POR LA. Es inexacto que por la circunstancia de que la parte demandada haya omitido dar el aviso relativo a la sustitución patronal al trabajador, necesariamente deba condenársele como responsable del despido injustificado reclamado, en virtud de que dicha omisión, trae como consecuencia única y exclusivamente que el patrón sustituido siga siendo solidariamente responsable de las obligaciones laborales, pero tal situación de ninguna manera implica que por ese solo hecho deba condenarse a los terceros perjudicados al pago de las diversas prestaciones reclamadas que deben ser acreditadas en el juicio correspondiente. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO”.

A.D. 214/ 95, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte II, Agosto de 1995, Novena época, Tesis XX. 15 L, pág 570.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 41, señala que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento y que éste será solidariamente responsable por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, por lo que la corte en esta jurisprudencia, se ha pronunciado en el sentido de que por tal motivo necesariamente deba condenársele al patrón sustituto del despido injustificado, ya que dicha situación, solo trae como consecuencia que sea solidariamente responsable de las obligaciones contraídas. Lo que indica que el hecho que origina el despido

injustificado es la omisión de dar el aviso, y no la omisión de no haberle notificado al trabajador del nuevo patrón.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR CONDUCTO DE LA JUNTA. REQUISITO. Si durante el juicio laboral el patrón demandado no acredita que dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que éste se negó a recibirlo, la pretensión de su notificación por medio de la Junta, no tiene eficacia legal, por lo que de conformidad en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido deberá considerarse como injustificado. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”.

A. D. 9895/94, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte XV- II, Febrero, Octava época, Tesis I. 5º. T. 272 L, pág 248.

La ley establece que el patrón podrá notificar por medio de la junta al trabajador el aviso de despido. Sin embargo en la citada jurisprudencia, la Corte ha señalado que no será suficiente que el patrón notifique por medio de la junta el aviso de despido, si durante el juicio laboral el patrón no le notificó o intentó notificar al trabajador de la rescisión y de las causas que dicha rescisión, por lo que la Corte sostiene que de conformidad a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, será considerado un despido injustificado.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa, o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio, como lo ordena la

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

Junta respectiva para que, ésta se encargue de efectuar la comunicación relativa al trabajador. Luego si el patrón no cumple con el deber aludido en primer lugar en el penúltimo párrafo del artículo 47 de la citada ley, o sea en el sentido de hacer del conocimiento del trabajador el aviso de rescisión, sino que en primer lugar el patrón opta por agotar de inmediato el método paraprocesal, ello equivale a una falta de aviso con la consecuencia señalada en el último párrafo del referido numeral, ya que el aviso que se haga en forma contraria al orden precisado en dicha norma legal carece de eficacia jurídica. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO”.

A.D. 243/94, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario Judicial de la Federación, Parte XIV – Diciembre, Octava época, Tesis IX. 2º. 49 L, pág 342.

En esta jurisprudencia la Corte detalla más el funcionamiento del aviso rescisorio, en ella se explica un poco el motivo por el que se tiene que entregar el aviso, deja claro que no es suficiente que el patrón avise a la junta y se lleve a cabo el procedimiento paraprocesal por el que se le notificará al trabajador, ya que en primer lugar, debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 47 de la ley, en cuanto a que éste le tiene que notificar al trabajador, pues de no demostrar que cumplió con dicho requisito, el procedimiento paraprocesal carecerá de eficacia legal y se sancionará como menciona dicho artículo.

“RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO. FALTA DE AVISO DE LA. DEBE CONSIDERARSE COMO DESPIDO INJUSTIFICADO. El artículo 47, antepenúltimo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, señala que el patrón tiene obligación de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, el cual deberá hacer del conocimiento de aquél y en caso de que se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, informará a la Junta respectiva; proporcionará a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitará su

notificación al trabajador. La falta de aviso al empleado o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; por tanto, si el demandado omite hacer saber al quejoso las causas de su despido a través del aviso correspondiente a fin de que tenga noticia de ella o ellas y esté en aptitud de preparar su defensa, es de estimarse que al no hacerlo le deja en indefensión y, ante la inseguridad jurídica producida por el desconocimiento de los hechos que ocasionaron la rescisión, quedó imposibilitado para preparar pruebas y acreditar su acción; en consecuencia al inadvertir la responsable la ausencia del aviso en comento, el despido debe calificarse como injustificado. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO”.

A. D. 575/94, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte XIV – Diciembre, Octava época, Tesis II. 1º. P. A. 98 L, pág 434.

La Corte ha sido clara en señalar que la falta de aviso producirá que sea considerado un despido injustificado, argumentando con el objetivo del mismo aviso, que sería el no dejar en estado de indefensión al trabajador.

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

de estimar injustificado el despido. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO”.

A. D. 814/93, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte XIV – Noviembre, Octava época, Tesis IV. 3°. 161 L, pág 419.

El artículo 47 de la ley laboral, otorga cinco días a partir de la rescisión del trabajador para notificar el aviso de rescisión, aunque el patrón haya intentado dar el aviso de rescisión y el trabajador se haya negado a recibirlo, si el patrón omite llevar a cabo el procedimiento paraprocesal ante la junta dentro del plazo que marca la propia ley, dicha omisión bastará para considerar el despido como injustificado.

“RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRON INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, **la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.** PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”.

A. D. 3871/93, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte I, Mayo de 1995, Novena época, Tesis I. 1°. T. J/3, pág 293.

Si fue omitido un requisito que es fundamental en este procedimiento paraprocesal, pareciera inútil que se siga estudiando el porqué ha sido

despedido, ya que la sola omisión de dar el aviso, trae aparejada la sanción de que dicho despido sea considerado como injustificado, con lo cual discernimos un poco y de lo que hablaremos más adelante.

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

A.D. 55/92, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte XIV – Septiembre, Octava época, Tesis VI. 2º. 376 L, pág 273.

No basta con la entrega del aviso de rescisión, sino además, el patrón debe señalar y justificar en él la causa del despido. Por lo que, sino demuestra ésta situación cualquier excepción que intente será nula, al no haber cumplido con los requisitos que le exige la ley.

“RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, **el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador,** pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.”

A. “RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, **el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador,** pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.”

A. D. 2/90, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Seminario de la Federación y su Gaceta, Parte III, Enero de 1996, Novena época, Tesis V. 2º. J/15, pág 204.

Como lo hemos mencionado, el aviso de rescisión debe contener los requisitos que le indica la ley laboral, para que se cumpla con el objetivo de dicho aviso que sería el no dejar en estado de indefensión al trabajador y pueda alegar en el momento justo lo que a su derecho convenga.

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

A. D. 196/3358/87, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 217-228, Séptima época, pág 129.

La corte nos habla de una omisión por parte de la Junta de entregar el aviso, lo que trae como consecuencia que dicha omisión no es imputable al patrón, por lo que no puede servir de base para considerar que el despido sea injustificado, ya que el patrón cumplió con la obligación de notificar a la junta que el trabajador se negó a recibir dicho aviso.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. DEBE ESTUDIARSE AUN DE OFICIO. La Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene obligación de analizar en forma previa a la legalidad o a la ilegalidad de la rescisión, si el patrón cumplió con los requisitos que para tal efecto señala el artículo 47 en su fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, pues debe tenerse presente que el requisito que nos ocupa, es previo e ineludible su cumplimiento, y es obligatorio **su examen por las Juntas aun de oficio**, en atención a que de los términos en que se encuentra concebida la última parte del precepto en cuestión, su falta de cumplimiento trae como consecuencia que el despido se considere injustificado y siendo esto así, resulta indebido estudiar las causas que hayan servido de base a la rescisión alegada. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”.

A. D. 42/86 (356/86), Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 205-216, pág 92.

Se ha estimado que para el estudio de legalidad o ilegalidad de la rescisión, la junta debe estudiar de oficio si se cumplió con el aviso de despido. Aunque ha sido una medida acertada de la Corte, consideramos que es muy poco probable que se cumpla con este requisito, ya que solo aplicaría los casos donde efectivamente se deba estudiar, la legalidad o ilegalidad, por ejemplo en caso de que el trabajador demandará que fue despedido injustificadamente, sin

embargo, quedan al aire todos aquellos trabajadores que no demandan ésta situación y que solo firman su renuncia.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACIÓN LABORAL, FALTA DEL. La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación laboral; en tal virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aún cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral esté confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO”.

A. D. 67/86, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 205 – 216, Séptima época, pág 93.

La situación que menciona esta jurisprudencia, tiene que ver un poco con el desacuerdo que tenemos con la regulación que hace la ley del aviso de rescisión, pues consideramos que si bien es cierto que todos los patrones “deben conocer este artículo”, algunos no lo conocen y quedan éstos sin posibilidad de hacer algo al respecto, y no por el solo hecho que se considere mucho la indemnización económica, sino que además se deba reinstalar, pues en la mayoría de las ocasiones la relación ya esta totalmente fragmentada y es difícil que pueda seguirse con ella.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. PROCEDIMIENTO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, **la Junta respectiva procederá a notificarle a aquél el aviso de despido, previa solicitud del patrón;** luego entonces, la petición de referencia producirá un procedimiento paraprocesal o voluntario,

parecido al de la jurisdicción voluntaria, pero diferente por tener características propias de la materia laboral; mismo que está previsto y regulado en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo; los cuales disponen que el escrito de solicitud, debe ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y, en su caso, se deberá señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de las personas cuya declaración se pretende según el caso; por lo tanto, **si en el juicio laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, evidente resulta concluir que en la especie no se cumplió con lo previsto por el artículo 47 de la Ley de la materia.** TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO”.

A. D. 67/86, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 205 – 216, Séptima época, pág 93.

La jurisprudencia nos habla un poco del procedimiento paraprocesal que se lleva a cabo para dar aviso de la rescisión al trabajador, cuando el patrón así se lo solicita a la junta, al mismo tiempo reitera la obligación que tiene el patrón de demostrar que efectivamente entregó o intentó entregar al trabajador y que éste se negó a recibirlo, que dicho aviso de rescisión contenía los requisitos que exige la ley y dicha situación deberá de constar en juicio laboral, ya que de otra forma de ello se deducirá que no se cumplió con lo que establece la ley.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA. REQUISITOS DEMOSTRATIVOS PARA LA PROCEDENCIA. Para que surta efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega por la Junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, donde se le comunica la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, tal como lo ordena el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación de dicho aviso que hizo la Junta, observando el procedimiento paraprocesal o voluntario

que se prevé y regula por los artículos 982 y 983 de la Ley que regula las relaciones laborales. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO”.

A. D. 67/86, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 205 – 216, Séptima época, pág 94.

Amparo directo 67/86.

La Corte reitera que al trabajador debe notificársele tal y como lo indica la ley, por lo que no solo basta con la notificación por parte de la junta de dicho aviso, debe probarse la negativa del trabajador de haberse negado a su entrega del aviso por parte del patrón y el aviso que este hizo a la junta, de dicha situación y el acuerdo que recayó a ello.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, FALTA DE. DESPIDO INJUSTIFICADO CUANDO NO SE ACREDITA QUE SE TRATO DE ENTREGAR. De conformidad con el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso rescisorio 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, solicitando su notificación al trabajador, de suerte que si no obra en el expediente constancia de que se trató de entregar el aviso al interesado y se recurre a la Junta para que por ese conducto se notifique la decisión de la empresa de separarlo de su trabajo, tal omisión es suficiente para que en acatamiento de tal dispositivo, la responsable tenga el despido como injustificado. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”.

A. D. 210/85 (448/86), Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 217 – 228, Séptima época, pág 128.

El patrón debe probar que efectivamente intentó o entregó el aviso, lo que deberá constar en el expediente, de no ser así, se considerará un despido injustificado.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DE LA JUNTA DE NOTIFICARLO. Del contenido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene claramente la conducta y cargas probatorias que, en relación al aviso, corresponden al patrón, así como al tipo de omisiones que conllevan la sanción de tenerse, de por sí, injustificado el despido; esto es, conforme a lo dispuesto en lo conducente por el artículo 47 en comento, el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión y, en todo caso de negarse dicho trabajador a recibirlo, negativa que la parte patronal deberá acreditar en el juicio laboral correspondiente, debe solicitar a la junta respectiva, en los términos que el propio precepto establece, sea ésta quien proceda a notificar al trabajador del aviso de la referencia, operando la sanción de que se ha hablado, tan sólo en los casos que el dispositivo en comento señala, es decir, cuando el patrón omite dar el aviso al trabajador o bien, cuando ante la negativa de éste a recibirlo, ese patrón omite comunicarlo a la junta solicitando su intervención para que por su conducto se notifique el multicitado aviso, sanción que en modo alguno es operante cuando el aviso deja de realizarse por omisión de la responsable, omisión que desde luego no debe ser imputable a la parte patronal quien queda excluida de la misma al dar cumplimiento al procedimiento que el precepto en comento establece. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO”.

A. D. 772/85, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte Sexta 205 – 216, Séptima época, pág 94.

La Corte se ha pronunciado varias ocasiones en el sentido de que, el patrón al entregar el aviso al trabajador y éste al negarse, el patrón acuda ante la junta

para que se le notifique por medio de ésta, y no lo haga, dicha omisión no es imputable al patrón.

“AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo”.

A.D. 3745/82, Instancia Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Séptima época, Tomo V, Parte SCJN, Tesis 41, pág 27.

En el juicio debe demostrar el patrón que efectivamente intentó o entregó el aviso de despido ya que dicha entrega es base de dicho procedimiento, para que no se le castigue como despido injustificado.

“DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO HECHO DE BUENA FE. EFECTOS. Si la empresa niega haber separado al actor y le oferta el trabajo en los mismos términos y condiciones, inclusive con las mejoras que se presentaran, es inconcuso que la Junta no tenía la imposición de observar si aquella cumplió o no con el requisito de procedibilidad para el retiro, contenido en el párrafo in fine, de la fracción XV, del dispositivo 47, del código obrero, el cual establece la obligación de dar al obrero el aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión, y prevé el supuesto de negativa a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando ello ocurra, consistente en acudir a la autoridad respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la data de la baja, para que lo

notifique al subordinado, imponiendo como resultado jurídico que la falta del comunicado relativo, por sí solo bastará para estimar el de mérito como injustificado; sin que esta hipótesis pueda actualizarse como se pretende, fundamentalmente ante el rechazo de la empresa del despido esgrimido, lo que obviamente conlleva a la innecesidad del cumplimiento de lo detallado en la de mérito. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO”.

A. D. 6995/94, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Parte XV – Enero, Octava época, Tesis I. 5°. T. 755 L, pág 222.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUEL SEA CALIFICADO PREVIAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2°. / J.24/2001).- Texto; El ofrecimiento de trabajo es una figura jurisprudencial cuyos requisitos de procedencia son; 1) que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado; 2) que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y, 3) que éste de ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que venía desempeñando. Así para determinar si las **consecuencias jurídicas del rechazo**, por parte del trabajador que demando reinstalación invalida la acción de cumplimiento de contrato en términos de la Jurisprudencia 2°. / J. 2001, publicada en el Seminario Judicial de la Federación y su gaceta. Novena Época, Tomo XVI, Julio de 2001, página 468, con el rubro:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO, SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDANDO LA REINSTALACIÓN INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERESES EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO”. , es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de requerir al trabajador para ser reinstalado,

califique provisionalmente si el ofrecimiento es de buena fe; en caso afirmativo deberá formular el requerimiento **indicando** y si el trabajador rechaza el ofrecimiento tendrá que determinar si ello obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas, para lo cual dará vista al patrón con lo manifestado por el actor y, si fuera el caso, substanciará el incidente relativo para calificar en definitiva si hubo o no buena fe en el ofrecimiento del trabajo. Hasta entonces podrá la Junta decidir si el rechazo del trabajado no invalida o no la acción de reinstalación”.

Precedente: Contradicción de tesis 74/2005-SS. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 12 de agosto de 2005. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente Genaro David Góngora Pimentel; Secretaria: Marcela Ramírez Carrillo.

Tesis de Jurisprudencia 97/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de agosto de dos mil cinco.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXII, Septiembre de 2005. Página: 329 Tesis 2ª / J. 97/2005. Jurisprudencia Materia (s) Laboral.

En la primera tesis en comentario nos habla de la situación que se da cuando el patrón ofrece el trabajo, al trabajador, al contestar la demanda. Lo cual no lo exime de la entrega del aviso de rescisión, por lo que deberá de cumplir con dicho requisito.

Ha sido causa de controversia la situación de que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo en las mismas o mejores condiciones, por diversas situaciones, una de las cuales es que a veces solo se hace el ofrecimiento para justificar un probable despido injustificado, ya que en muchas ocasiones la relación ya está totalmente fragmentada y es imposible su continuación sobre

todo cuando existe una relación directa con el patrón, razón por la cual la corte ha efecto de prever una situación de desigualdad, le da la obligación a la junta de comprobar que el ofrecimiento se haya dado de buena fe.

Lo cierto es también que el castigo que se le ha venido aplicando al patrón en el caso de despido injustificado, consideramos ha venido siendo excesivo, (para él y para el trabajador, cuando se les condena a la reinstalación, ya que en la mayoría de los casos, la relación para ambos es imposible) no sólo por la cuestión pecuniaria, sino precisamente por la obligación de reinstalar al trabajador, pues si la relación entre ambos ya es insoportable y sobre todo después de un pleito legal, lo más probable es que el despido se vuelva a presentar.

De acuerdo al análisis que hemos hecho a la regulación de aviso de despido observamos que sea manejado de la siguiente forma:

El aviso de rescisión de la relación laboral por medio de la Junta, es un procedimiento paraprocesal, como su nombre lo indica antes del proceso y encaminando a, en el que la Junta procederá a notificarle al trabajador el aviso de despido, previa solicitud del patrón.

El escrito de solicitud debe ser acordado dentro de las veinticuatro horas siguientes y deberá señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de las personas.

Si en el juicio laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, se concluirá que en la especie no se cumplió con lo previsto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo cual, ante la negativa del trabajador de aceptar la reinstalación, la junta deberá determinar si el ofrecimiento del patrón es de buena fe.

En principio la Suprema Corte se ha pronunciado en el sentido de que el patrón debe de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, que en forma tácita tiene obligación de entregar.

El aviso de despido deberá contener la fecha y la causa o causas que motivaron el despido del trabajador, para que éste tenga conocimiento de ellas y pueda alegar lo que a su derecho convenga, para que no se le deje en estado de indefensión en su momento. Además, pueda preparar y presentar las pruebas para demostrar su acción.

Cuando exista controversia en los hechos, el patrón deberá probar su dicho, de no ser acreditado, se considerará injustificado el despido.

Así mismo, la Suprema Corte de la Nación ha sostenido que queda satisfecho el aviso de rescisión por escrito, si al trabajador se le comunica de otra forma, es decir, si el trabajador se negare a recibir el aviso de despido y 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 cumplimiento de la obligación que marca el citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se considerará despido injustificado, no obstante si de autos se desprende que existe comunicación al sindicato al que pertenece el trabajador y que se contiene citatorio para que se presente el trabajador y el representante del sindicato para una investigación y que dicha comunicación se encuentre firmada de recibido por el propio trabajador y que en este se señale la fecha, causas y motivos tendientes a la investigación, queda satisfecho el fin

perseguido de que el trabajador tenga conocimiento y no quede en estado de indefensión.

Para que surta efectos el aviso, el patrón deberá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de despido, el patrón deberá probar que efectivamente dio a conocer el aviso al trabajador y que éste se negó a recibirlo.

De no comprobar el patrón que dio al trabajador el aviso de despido y que el trabajador se negó a recibirlo, la pretensión de su notificación por medio de la Junta no tiene eficacia legal.

Si ante la negativa del trabajador de recibir el aviso de despido, el patrón lo presenta extemporáneamente ante la Junta, para que por su conducto se notificará al trabajador sobre la causa de la rescisión, debe decirse, que el patrón no se ajusto a la obligación señalada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se estimará injustificada el despido.

Por otro lado, si la Junta no cumple con hacer llegar al trabajador el aviso de despido, tal omisión no es imputable al patrón y por ende no puede servir de base para estimar el despido injustificado.

La omisión que haga el patrón de dar aviso al trabajador de la sustitución patronal, es inexacto que por este motivo deba condenarse a la demandada de ser responsable del despido injustificado, pues este hecho solo implica que el nuevo patrón siga siendo solidariamente responsable de las obligaciones laborales, y deberá cumplir con los requisitos que hemos venido citando y a falta de estos y de no comprobar que efectivamente cumplió con dar aviso del despido, en este caso si será responsable.

Cuando el patrón incumple con lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido alegado se considerará injustificado.

En el caso de suspensión laboral, el patrón deberá dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fuerza mayor o caso fortuito y dará aviso de la suspensión para que la junta lo apruebe o lo desapruebe. Este aviso de suspensión se está refiriendo expresamente a la relación laboral y no al hecho material de la suspensión de la relación contractual entre la empresa y el trabajador, si se desprende que no acreditó haber obtenido una resolución favorable con respecto a la procedencia de la suspensión, se considerará despido injustificado.

La Suprema Corte ha considerado que el aviso de despido debe de estudiarse de oficio.

El aviso de rescisión surte sus efectos cuando se notifica en el domicilio del trabajador despedido, aunque se le entregue a otra persona distinta a él, pues le resulta ilógico que el trabajador falte a ella por un cierto número de días, ya que consideró la Corte, que de haber esperado el regreso del trabajador hubiera el patrón incurrido en la sanción a que alude el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, frente al ofrecimiento de trabajo que hace el patrón al trabajador, cuando éste le demanda un despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Corte ha sostenido que dicha situación deberá además de cumplir con los tres supuestos que son:

- Que el trabajador ejerza contra el patrón una acción derivada del despido injustificado;
- Que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo; y,

- Que éste lo ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que venía desempeñándolo.

El tema del aviso de despido aunque pareciera resuelto, es complicado. La Corte ha sostenido criterios a favor de ambas partes, sin embargo el tema trae consigo situaciones difíciles.

Por considerarlo importante, hicimos este análisis para saber el funcionamiento del aviso de despido para la exposición de nuestro tema, del cual, desprendimos por analogía algunos problemas que ha presentado durante su funcionamiento y que consideramos no han sido tratados y son objeto de este trabajo.

En primer lugar, en el marco conceptual hablábamos del despido, mencionábamos que el jurista Trueba Urbina se ha preocupado por diferenciar los términos de despido y renuncia, respecto al de rescisión⁴¹, por considerar que cada uno supone una situación diferente, ya que por un lado la Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 47, las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y en el artículo 51 las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, lo cual, aunque implica un rompimiento de la relación, supone situaciones distintas.

Consideramos más adecuado y que además ya debe ser reformado, que en la ley laboral mexicana se hable de despido en el caso del artículo 47 respecto a las causales por las que un patrón puede despedir a un trabajador, ya que, el término de rescisión obedece más a un término civilista que a uno laboral. Por lo que al hablar del artículo 51, respecto a las causas por las que un trabajador puede concluir la relación sin responsabilidad, hablaríamos de retiro.

⁴¹ Cfr. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** comentada por, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. pág 46.

Motivos por los cuales a este trabajo decidió llamársele aviso de despido y no aviso de rescisión.

Estamos totalmente convencidos de que muy pocos trabajadores conocen el derecho que tienen de que el patrón les otorgue por escrito el aviso de despido señalándole las causas de éste, pues generalmente en la mayoría de las ocasiones, los patronos sólo los llaman para que les firmen su renuncia y los amenazan de no darles ninguna indemnización ante la negativa de firmarlo.

Por un lado, observamos que para el trabajador el no conocer las causas por las que se le esta despidiendo, no sólo le genera un estado de indefensión en el proceso laboral, sino además implica la pérdida de la estabilidad en un empleo y consecuentemente un estado de desempleo.

Como ya lo mencionamos, el aviso de despido implica un procedimiento paraprocesal, en que ante la negativa del trabajador de recibir el aviso de despido, el patrón puede solicitar se le entregue por medio de la junta, previa notificación del patrón a ésta, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le hizo al trabajador.

Partiendo desde un punto de vista neutral, observamos que el artículo 46 de nuestra ley laboral, faculta para “rescindir” la relación laboral al trabajador y al patrón respectivamente, sin incurrir en responsabilidad, si ésta se origina por causa justificada.

Enumerando en el artículo 47 y 51 respectivamente, una serie de causas por las que el patrón y el trabajador pueden “rescindir” la relación laboral sin ninguna responsabilidad. Ante las cuales, ya sea ha pronunciado la Corte en

algún sentido, para confirmar o esclarecer los criterios que serán tomados en consideración cuando se presente alguna de éstas.

Sin embargo, como ya de sobra lo hemos mencionado, al ser adicionado el aviso de despido a nuestra ley en el artículo 47, el legislador dio la obligación al patrón de entregar dicho aviso en un periodo determinado, señalando las causas por las que le esta “rescindiendo”, etc. Pero olvidó que también estaba facultando al trabajador para poder “rescindir” la relación al trabajador y no le otorgó a este, la obligación de entregar un aviso al patrón de dicha situación, si bien es cierto que en el artículo 52 se faculta al trabajador para que durante los treinta días siguientes a la fecha de que se dé cualquiera de las causas, pueda rescindir y que además tenga derecho a que el patrón lo indemnice de acuerdo al artículo 50 de nuestra ley laboral, deja al aire la seguridad de la empresa, que es importante también para mantener la fuente de trabajo.

Si bien es cierto que el trabajador por la naturaleza del papel que juega en una empresa, está en una situación de desventaja frente al patrón, lo cierto es, que también hay trabajadores que han abusado de esa protección que les ha otorgado la legislación laboral y que ha venido causando problemas a la parte patronal, sobre todo si se pertenece a un sindicato.

Se deben de equilibrar entre las partes de la relación laboral los derechos y obligaciones, por lo que al trabajador, también debe de otorgársele la obligación de entregar dicho aviso de retiro.

Lo que nosotros planteamos, es que exista en principio, la obligación por ambas partes de entregar dicho aviso, con el objeto de buscar un equilibrio real entre las partes que conforman las relaciones laborales.

En este capítulo, hablamos del llamado preaviso argentino, consideramos relevante mencionarlo, porque se aprecia que busca que ninguna de las partes quede en estado de indefensión, y que sea equilibrada la consecuencia de entregar dicho preaviso, pues por un lado el trabajador puede buscar un empleo y por el otro el patrón tiene el tiempo suficiente para prepara una indemnización justa o correspondiente a su trabajo. Lo cual armoniza las relaciones laborales.

Nuestro propósito no es copiar sistemas, sino por el contrario mejorar el que tenemos.

Consideramos establecer la obligación de entregar no un preaviso como le llaman en Argentina, sino un aviso, a ambas partes. En un periodo determinado, antes de la fecha que se estipule para el retiro o despido, y que se le entregue según sea el caso, al patrón o al trabajador. Además se otorgue uno a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que certifique la entrega. Para que si en un momento determinado, alguna de las partes decide ejercitar una acción, exista dicho antecedente.

Es decir, actualmente existe solo la obligación de entregar dicho aviso para el patrón y si bien es cierto, que el castigo que se le ha aplicado es duro, aun así no lo entrega y las consecuencias se generan sólo a partir de que un trabajador demanda un despido injustificado, de otra manera toda la regulación prevista para dicho procedimiento queda al aire.

Y es en donde observamos toda la desigualdad de dicha regulación, por una parte para el trabajador que sólo firma su renuncia y no ejerce ningún derecho y por otra la del patrón, que si es demandado por despido injustificado, tiene que indemnizar como le indica la ley y además de reinstalar al trabajador, si éste ejerce ese derecho.

La corte ha sido clara al hablar del aviso de despido, incluso le ha dado obligación a la junta de revisar de oficio si se llevo acabo o no dicho aviso, pero regresamos a lo que hemos planteado, de nada nos sirve si el trabajador no demanda el despido.

Se deben de adicionar castigos reales, sin que resulten afectadas ningunas de las partes.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo regula de la siguiente manera:

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

I...XV. (Se enumeran las causales).

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 sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Se propone de la siguiente forma:

Art. 47.- “Son causas de despido y que dan por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I...XV. (Se enumeran las causales).

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador veinte días antes a la fecha del despido. Deberá al mismo tiempo, notificarle a la Junta dicho aviso, para que ésta garantice el debido cumplimiento de las obligaciones que se le encomienden al patrón, teniendo la obligación de estudiar la procedencia de dichas causales.

La falta de aviso al trabajador obligará al patrón, al pago de una indemnización de un mes de salario correspondiente al trabajador.

La junta determinará si el despido es justificado o injustificado, para lo cual pedirá a las partes manifiesten lo que a su derecho convenga y entreguen las pruebas que juzguen convenientes. En caso de ser injustificado, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes, por tal motivo, la Junta determinará la procedencia o no de la reinstalación”.

Respecto al artículo 51 indica:

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

Y el Artículo 52 dispone:

“El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el

artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.

Por lo que a fin de mantener un justo equilibrio en las relaciones laborales se propone:

Art.51.- Son causas de retiro de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I... IX. (Se enumeran las mismas causas que se han venido regulando).

Art. 52.- El trabajador podrá retirarse de su trabajo notificando al patrón treinta días antes de la fecha en la que surtirá efectos el retiro, mismo que deberá notificar a la junta, será la fecha que se indique en dicho aviso, para que el patrón prepare su indemnización correspondiente, misma que le entregará el día de la fecha del retiro o hasta quince días después, la indemnización corresponderá en términos del artículo 50.

Esta obligación que ha marcado el artículo 47, tiene relación con lo que dispone el artículo 991, correspondiente a los procedimientos paraprocesales que indica:

“En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto de Actuario de la Junta, el aviso a que 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.”

Por lo que se considera deberá decir:

“En los casos de despido o retiro previstos en el párrafo final del artículo 47 y 51, el patrón o trabajador según corresponda, podrán acudir ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador o patrón según sea el caso, por conducto de Actuario de la Junta, el aviso a que los citados preceptos se refieren en caso de rechazo de dicho aviso por alguna de las partes. 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 que debe quedar claro, es la separación que debe existir entre la entrega del aviso y la demanda de un despido injustificado, pues supone situaciones distintas, consideramos que ha sido uno de los conflictos de dicha regulación, pues no distingue entre una situación y otra, sino que la complementa y por ello nos resulta ha venido siendo excesivo el castigo por la falta de entrega del mismo.

Consideramos que no se debe violentar el derecho del patrón a que sea oído y vencido en juicio, por lo que nuestra propuesta va encaminada en el sentido de que si bien es cierto, el patrón debe recibir un castigo por faltar a la obligación de entregar el aviso, lo cierto es también que ante tal omisión, este reciba un castigo pecuniario, pero que tenga la oportunidad de demostrar que dicha omisión no fue de mala fe y que tenía motivos para despedir, demostrándolo con las pruebas pertinentes en el procedimiento correspondiente.

Sin embargo, no se debe descartar, el determinar si el despido ha sido justificado o injustificado, ya que por ello la Junta entrará al estudio de las causales que se están invocando.

Los constantes problemas económicos que se han y se siguen presentando en las distintas economías, tanto de los países extranjeros como en especial de nuestro país, no han permitido que se llegue a una reforma laboral y mucho menos a un equilibrio entre las partes de las relaciones laborales.

Se ha pensado que al aumentar la protección de los derechos laborales del trabajador, aumenta en gran medida al costo laboral del empresario por lo que éstos constantemente afirman que afecta a la productividad de la empresa, y en la menor medida de lo posible contratan trabajadores y más aun, se niegan a permitir una estabilidad del trabajador dentro de su empresa, ya que como lo hemos estudiado el costo de indemnizar por un despido injustificado les provoca un miedo que no permite lograr dicha situación, considero que es razonable pensar que un trabajador que acaba de iniciar sus servicios, no de inmediato obtendrá la estabilidad en el empleo, pero que en la posibilidad del empresario, le capacite para que cumpla satisfactoriamente con sus servicios y llegue a obtener la estabilidad que tanto hemos planteado.

Lo cierto es que analizando el aviso de despido, se observa que presenta algunas cuestiones que deben ser reformadas.

Estamos de acuerdo en que sería difícil la situación de dar un aviso con anterioridad al despido o a la renuncia, pero consideramos que sería adecuado para mantener la estabilidad entre los factores de la producción y que además se evitarían largos y costosos procesos laborales.

Por otro lado, cuando hay un ofrecimiento que hace el patrón de reinstalar al trabajador, solo para no pagar la indemnización correspondiente a un despido injustificado, y cuando logra un laudo a su favor, en el que el trabajador sea reinstalado a su empleo, le hace la vida imposible y el trabajador ya cansado y al no haber obtenido un laudo a su favor y a sabiendas de que pueda

enfrentarse a otro largo proceso laboral, renuncia. En ocasiones, la relación laboral esta totalmente fragmentada, lo cual hace imposible la continuación de la relación, más aún si están en trato directo.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado al respecto, menciona que ante el ofrecimiento de trabajo del patrón hacia el trabajador, cuando éste le demanda un despido injustificado, deben de presentarse tres situaciones, por un lado que efectivamente el trabajador este demandando un despido injustificado, que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo y por otro lado que este sea bajo las mismas o mejores condiciones que se venían prestando. La junta, deberá determinar si ante la negativa del trabajador de aceptar la reinstalación, el ofrecimiento del patrón ha sido de buena fe.

Pensamos que si el patrón cumple oportunamente con sus obligaciones que se le imponen no habría ningún problema, porque el trabajador con sus servicios, está aportando lo necesario para que en lo mayor posible se le otorguen sus prestaciones.

Nosotros peleamos mantener la estabilidad en el empleo, pero debe darse bajo las mejores circunstancias sin que haya desigualdad en las relaciones laborales y procurando mantener el equilibrio y la armonía entre los miembros que integran las relaciones laborales.

Otra cuestión que se plantea y que consideramos importante mencionar es el problema sindical, por ser a través de ellos donde obtenemos más comúnmente una estabilidad en el empleo, pues éstos en los últimos tiempos, se ven cada vez más como un obstáculo para las relaciones laborales, como lo mencionábamos, los sindicatos pueden estar representando un problema, pero lo es también, el hecho de que los trabajadores no tomen conciencia y luchan

por elegir a líderes buenos que de verdad luchen por sus derechos y no dejen derrumbar los que les han sido otorgados.

La tendencia de los países ha sido hacer una “reforma laboral flexible”, sin embargo, se ha observado que dicha tendencia tiende a disminuir los derechos que hasta ahora han venido ganando los trabajadores.

Si bien es cierto las leyes no van a resolver los diferentes problemas económicos que se presentan, pueden ayudar a que se logren relaciones laborales más justas en donde los trabajadores puedan obtener una estabilidad económica y los empresarios logren reactivar sus economías logrando con esto una situación más favorable para el país.

Vivimos en un mundo globalizado en donde ya no solo podemos hablar de México como país aislado, sino como miembro de una comunidad en donde se tienen que satisfacer en principio las necesidades propias y lograr una mejor competitividad frente al mundo.

El derecho laboral busca proteger el trabajo lo que resulta para muchos una gran incomodidad, pero es de las mentes que conocen, que han estudiado durante mucho tiempo la situación laboral en el país, de donde deben salir las posibles soluciones y recomendaciones, pues en el poder legislativo sólo vemos la lucha de poder que viven constantemente y no proponen leyes que favorezcan a la mayoría, sino que solo logran satisfacer la de ciertos grupos.

Los procesos laborales resultan ser demasiado largos y tediosos, una de las razones por las que muchos trabajadores deciden no llevar a los tribunales laborales su conflicto y por la que aceptan las indemnizaciones pobres que suelen darle los patrones, pues en la actualidad una persona no puede vivir mucho tiempo sin trabajo, porque las necesidades que tiende a cubrir son

grandes y costosas, por lo cual, debe de ponerse atención a los tiempos en que se llevan los procesos.

La tendencia de que se den muchos despidos injustificados, provoca terror entre los empresarios y buscan cada vez contratar menos gente y si contratan lo hacen bajo contratos muy cerrados, que en la mayoría de los casos no permite lograr una estabilidad al trabajador, por el miedo de llegar a pagar indemnizaciones muy costosas.

Debe de darse mayor difusión a los trabajadores de sus derechos, así como de sus deberes, debe proponerse a los patrones dar a sus trabajadores mayor capacitación para hacerlos más competitivos y lograr una mayor competitividad de sus empresas.

El aviso de despido tiende procurar que el trabajador no quede en estado de indefensión, sin embargo, debe tener mayor difusión y sobre todo, debe ser reformado de forma que tienda a equilibrar las relaciones laborales, porque es verdad que hay patrones abusivos pero lo cierto es también, que hay trabajadores flojos.

Las buenas relaciones laborales dependerán de la importancia que como trabajadores y como patrones queramos que sean, aunque la tendencia sea la estabilidad en el empleo, esta no podremos obtenerla si cada quien en nuestro papel no cumplimos con nuestras obligaciones.

El legislador de 1917 cumplió con un gran papel al permitirnos a los mexicanos y a muchos países del mundo, sobre todo de Latinoamérica, disfrutar de derechos que como trabajadores, jamás se hubieran imaginado, no debemos seguir copiando sistemas que en muchas de las ocasiones ya han decaído en los países en donde se han propuesto.

Debemos de luchar por nuestro propio sistema laboral que permita mejorar nuestra economía y nos haga competitivos frente a otras, el aviso de despido es un tema que nos hace concientisarnos solo un poco de la situación laboral que se vive en el país, pero que es real y que debe resolverse, el legislador de 1980 tuvo un gran acierto al incluir la parte final del artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, al observar y tratar de frenar los despidos injustificados que se venían presentando, ahora es labor de nosotros difundir este derecho y hacer que se mejore su funcionamiento y sobre todo que sea más justo para ambas partes de la relación laboral.

CONCLUSIONES.

Siendo el propósito de este trabajo analizar el Aviso de Despido se concluye que:

PRIMERO.- Es necesario reformar la denominación rescisión por la de despido, por consecuencia, debe de hacerse referencia en la ley, a un Aviso de Despido y no de rescisión en el artículo 47 de nuestra Ley Federal de Trabajo y en artículos relacionados que hacen referencia al mismo.

SEGUNDO.- En el caso de que un trabajador de por terminada la relación laboral, debe referirse la ley, retiro y no al termino rescisión.

TERCERO.- Debemos darle mayor difusión al derecho que tienen los trabajadores de que se les de el Aviso de Despido.

CUARTO.- Debe distinguirse la sanción por el no cumplimiento de entregar el Aviso de Despido, de la demanda de un despido injustificado.

QUINTO.- El artículo 47 debe ser reformado, en le sentido de que la entrega del Aviso de Despido al trabajador, se dé con anterioridad a la fecha de éste, notificando a la Junta dicha situación, para que garantice el cumplimiento de sus obligaciones.

SEXTO.- Debe ser reformado el artículo 52 de nuestra ley, otorgando la obligación al trabajador de dar Aviso de su Retiro, con anterioridad a la fecha de ésta.

SEPTIMO.- Se concluye que la formalidad de éste, debe ser más estricta en cuanto al tiempo y forma de entrega, ya que se evitarían que los procesos laborales fueran largos y costosos.

OCTAVO.- Estamos convencidos de que debe haber un castigo para el patrón en caso de incumplir con el Aviso de Despido, el que deberá consistir en el importe de un mes de salario en beneficio del trabajador, independientemente de que el despido sea justificado o no.

NOVENO.- Debe dársele la oportunidad al patrón de ser oído y vencido en juicio, ya que la junta al entrar al estudio de las causas que originan el despido, será la que determine si se ha dado un despido justificado o injustificado.

DECIMO.- La junta será quién calificará si es procedente o no, que haya una reinstalación en caso de que sea solicitada o bien ofrecida por el patrón al trabajador.

Bibliografía

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**. Ediciones Ariel. España 1973.
- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Temis. Bogota 1961.
- CAPITANT, Henri. **Vocabulario Jurídico**. Tomo I. Editorial Ediciones de Palma. Buenos Aires 1961.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Causales de despido**. Editorial Trillas. México 2002.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Las 50 preguntas más usuales sobre temas laborales**. Editorial Trillas. México 2001.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho laboral**. Editorial Trillas. México 1990.
- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. **Despido, Rescisión y Cese**. Editorial Jus Semper. México 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho Individual del Trabajo**. Editorial Harla. México 1985.
- D. POZZO, Juan. **Manual Teórico Práctico, Parte General**. Tomo I. Editorial Ediar S. A. Editores. Buenos Aires 1961.
- DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México 1990.
- DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México 1997.
- DÁVALOS, José. **Tópicos Laborales, Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos específicos. Seguridad social. Perspectivas**. Editorial Porrúa. México 2000.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México 2000.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo, La relación del trabajo y su reglamentación**. Volumen III. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1999.
- FERNANDEZ MARCOS, Leodegario, **Derecho del Trabajo**. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Serie Ciencias Económicas Empresariales. Madrid 1996.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. México 1998.
- KATZ, Ernesto R. **La estabilidad en el empleo y otros estudios de Derecho del trabajo**. Editorial Depalma. Buenos Aires 1957.
- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. **Estabilidad en el empleo**. Editorial Trillas. México 1987.

- RAMIREZ FONSECA, Francisco. *El despido*. Editorial Pac. México 1989.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos. *El despido en América Latina*. UNAM. México 1990.
- RODRIGUEZ, Miguel y otros, *Estabilidad en el empleo, dialogo social y negociación colectiva*.
- RUSSONINO MOZART, Víctor. Trad. FIX ZAMUDIO, Héctor y DÁVALOS, José *La estabilidad del trabajador en la empresa*. UNAM. México 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*. Editorial Porrúa. México 1981.
- VELAZCO, Enrique. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Colección Leviatán. Editorial Blonee. España 1976.

Legislación

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**. Editorial Porrúa. México 2004.
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Editorial Porrúa. México 2001.
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**, proporcionada por la biblioteca de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Enciclopedia jurídica

- **Nueva Enciclopedia Jurídica**. Dirigida por BUENAVENTURA PELLISE, PRATS. Tomo XIX. Editorial Francisco Seix. Barcelona 1989.
- **PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas**. Tomo II, Editorial Porrúa. México 2000.

Diccionario

- Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Editorial Océano.

Páginas Web

- Acuerdo Interconferencial para la estabilidad en el empleo. <http://html.rincondelvago.com/acuerdo-interconferencial-para-estabilidad-en-el-empleo.html>
- La estabilidad en el empleo recuperación de un principio. <http://www.es/publica/revista/numeros/33/estudio3.pdf>
- La estabilidad en el empleo es un derecho. <http://www.fzln.org.mx/>
- http://www.canaldelcongreso.gob.mx/article.php3?id_article=85

- http://www.webmanager.d/prontos_cea/cea_2001/site/pags/20030327165119.html
- <http://www.uc3mes/uc3m/inst/MGP/consesp5htm>
- <http://mx.serch.yahoo.com/search?p=contenido+CPE+de+francia>
- http://news.bbc.co.ok/hi/spanish/international/newsid_4904000/4904316.stm
- <http://www.cidolo.org/bios/castellano/lideres/i-013.htm>
- http://www.nodo50.org/atraie/article.php3?id_article=33
- <http://www.cronica.com.mx/nota.php?ide=231123>
- http://www.webmanager.d/prontos_cealcea_2001/site/pags/20030327165119.html
- http://www.congreso.es/funciones/constitución/const_espa_texto.doc
- <http://www.congreso.es/funciones/constitución/index.htm>
- http://www.educarchile.cl/ntg/sitios_educativos/1618/article-62448.html
- <http://www.europa.eu.in/abc/index.es.htm>
- http://www.europa.eu.int/abc/treaties/index_es.htm
- <http://www.es-ue>
- http://concodias.com/articulo/economia/claves/CPE/frances/cdseco/20060328cdscdspco_4/fes/
- <http://ww.trabajo.bov.ar/legislacion/index.html>