



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD
SOCIAL Y AGRARIO**

**LA COMPLICACIÓN DEL DESPIDO
EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

CARLOS LEONARDO ORDOÑEZ MARTINEZ

ASESOR:

LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

MÉXICO, ARAGÓN

MARZO 2011





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

LA COMPLICACIÓN DEL DESPIDO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	I
Capítulo I ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	3
1.1 Concepción Filosófica de la Justicia	3
1.2 Evolución Histórica	5
1.3 El Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917	7
1.4 Origen y Concepto	11
1.5 Caracteres	13
1.6 Principios	20
Capítulo II MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL	23
2.1 Las Fuentes Formales	23
2.2 Las Normas de Trabajo	25
2.2.1 Trabajo	29
2.2.2 Trabajador	31
2.2.3 Patrón	33
2.2.4 Relaciones y Contratos de Trabajo	36
2.3 Régimen Jurídico del Despido	38
2.3.1 Concepto de Despido	38
2.3.2 Elementos del Despido	38
2.3.3 Naturaleza Jurídica del Despido	39
2.3.4 Efectos Jurídicos del Despido	42
2.3.5 Justificación del Despido	49

	PAGINA
Capítulo III LOS PROCEDIMIENTOS EN LOS CASOS DE DESPIDO	55
3.1 Los Procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	55
3.1.1 Las Partes de la Relación Laboral	56
3.1.2 Principios Procesales	60
3.2 El Procedimiento Ordinario	65
3.2.1 Conciliación	66
3.2.2 Demanda y Excepciones	68
3.2.3 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	77
3.2.4 Desahogo de Pruebas	78
3.2.5 Alegatos	80
3.2.6 Laudo	80
3.3 Notificación del Despido	83
3.3.1 Procedimiento Paraprocesal	83
Capítulo IV La COMPLICACIÓN DEL DESPIDO	85
4.1 Despido Justificado	105
4.2 Incumplimiento del Laudo	112
4.3 Consideraciones y Propuestas en torno al Despido	113
4.4 Tutelas Paraprocesales en Contradicción	121
4.4.1 Tutela Proporcional	121
4.4.2 Tutela Procesal	122
Conclusiones	126
Bibliografía	131
Glosario	134

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por dejarme existir y desarrollarme como Persona

A mi Padre Q.U.E.D

La persona más importante en vida enseñándome lo hermoso de ella.

Dedicado a mi familia

Por que sin ella nada de esto se hubiera realizado, sus palabras y ánimos me motivaron siempre a seguir a delante.

BERENICE

Por estar en los mejores momentos de mi vida, así como en los peores sabes que eres el amor de mi vida

AMIGOS

Ustedes saben que siempre estaré cuando me necesiten, gracias por todas las alegrías que siempre hemos vivido juntos

Lic FROYLAN MARTINEZ SUAZO

Por su confianza y amabilidad al respaldar este proyecto que inicie después de tener la cátedra con usted.

Pero sobre todo a mi casa la Universidad Nacional Autónoma de México,
Es un orgullo, una satisfacción y un privilegio pertenecer a esta Institución toda la vida

INTRODUCCIÓN

Hasta el día de hoy en pleno siglo XXI la situación económica mundial está en un panorama muy difícil para la economía y las finanzas, así como las nuevas relaciones laborales.

En el presente la permanencia del Empleo es primordial para el particular ya que de eso dependen, su vida, familia y ya no hablemos si es casado, mas aparte de todas las deudas que se a hecho acreedor a lo largo del año.

Por lo tanto, es una Imponderancia, lograr o conservar la fuente de trabajo ya que sin ella, vienen un sin fin de problemas y cuestiones precarias inagotables para el despedido, corrido o botado del trabajo.

Al respecto cabe mencionar que en nuestro país, la pérdida del trabajo no es igual para todas las clases sociales; no es lo mismo para un Directivo de una Empresa de Telefonía Celular el ser destituido de su trabajo, que el de un obrero en una fábrica de plásticos.

En perspectiva el Directivo el hecho de ser despedido le representa un periodo de inactividad, pero para el Obrero que percibe un salario mínimo, el ser despedido lo pone en una situación extrema, pues queda en riesgo de subsistencia y la de su familia.

En el otro lado de la moneda, se plantea la situación de patrón, ya que para las empresas transnacionales, el despido de un empleado equivale a un riesgo económico mínimo, pero para una persona física que actúa como patrón de otro puede representar la pérdida de varios años de trabajo y con ello recaídas en el patrimonio.

Por esta Complicación Social y para lograr nuestro Objetivo, es necesario introducirnos al capítulo primero denominado Antecedentes y Principios del Derecho Mexicano del Trabajo, “que nos permitirá tener las nociones esenciales del tema en estudio”. En contraste, se analizara el Marco Jurídico y Conceptual en el que se sitúa el despido desarrollándose en el capítulo número dos, continuaremos con el estudio de los derechos y obligaciones derivados del despido apegado a los procedimientos laborales relativos en un juicio encallados en el apartado tres de esta investigación.

Y ya para terminar será expuesta la ***Complicación del Despido en el Derecho Mexicano del Trabajo*** apegándonos al método lógico el cual consistirá en exponer los principios del Derecho Mexicano del Trabajo como premisa mayor, la legislación laboral vigente como premisa menor y la contradicción existente entre ambas como conclusión.

Del la misma manera, se expondrán los derechos sustantivos de los trabajadores despedidos injustificadamente como premisa mayor, al procedimiento para hacerlos efectivos como premisa menor y la fragilidad de la tutela a los trabajadores como conclusión.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

1.1 CONCEPCIÓN FILOSÓFICA DE LA JUSTICIA

Históricamente, a las sociedades se les puede estudiar a la luz de los principios que en ellas se dan. La cultura occidental tuvo su magnificencia en Grecia. Se ha dicho y con razón, que así como el pueblo hebreo ha tenido especial sensibilidad para la religión y el romano para las instituciones jurídicas, el griego la tuvo para la filosofía. Sus pensadores nos han dejado enseñanzas que hasta la fecha perduran, al efecto. Del Vechio comenta a propósito de la obra de Platón denominada “La República”, que se introdujo el concepto de justicia “en la confrontación entre el hombre y el estado y a partir de él, la justicia se eleva al rango de virtud universal, al constituirse en principio regulador de toda la vida individual y social.”¹

En sentido como lo expone Álvaro D'ors, “el concepto de justicia es mas propio de los filósofos que de los juristas. Se define (D.1,1,10pr) como constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi. La idea de <<dar a cada quien lo suyo >> se encuentra (quizá inspirado en Prótagoras) ya en Platón y constituye el tópico del pensamiento antiguo”² o como lo considera Sócrates como la definición enigmática que el poeta Gimónides dio de la justicia, al decir que consiste en “dar lo que a cada uno le conviene.”³ El valor de la justicia para el pueblo griego era la base para el desarrollo armónico de sus habitantes, por

¹ GOMEZ ROBLEDO Antonio. La República de Platón. Ed. UNAM, 1971, p. LXXI

² D'ORS, J. Alvaro. Derecho Privado Romano. Ed. Universidad de Navarra, S. A. sexta Edición revisada, Pamplona, España 1986, p. 44

³ GOMEZ ROBLEDO Antonio. Meditación sobre la justicia. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1963, p. 26

que constituye el soporte y eje de otros como la libertad, la propiedad, la belleza, el bien común, etcétera , y es el compendio de las demás virtudes.

El problema no consiste en dar una definición de justicia, ya que cada individuo ha tenido una concepción de lo que es justo o injusto, lo importante es poder tener elementos para establecer prácticamente en la vida diaria, el trato social o comunitario qué es lo justo. Aristóteles, al igual que Platón; quien fuera su maestro en el liceo, desarrollo toda una teoría sobre este tema y observó que “es una peculiaridad de los hombres el poseer un sentido de lo justo y de lo injusto, y que el compartir una concepción de una idea común acerca de la justicia configura una polis.”⁴

Luego amplía sus argumentos definiendo la justicia (retórica) como “una virtud por la cual cada uno tiene lo que le pertenece, y ello según la ley; en tanto que injusticia es el inicio por el cual alguien se apodera de lo ajeno, contrariamente a la ley. Resulta manifiesto en consecuencia, que la justicia es una especie de justo medio entre el exceso y el defecto, entre lo mucho y lo poco. Pues por cometer la injusticia el injusto recibe más y el injuriado, recibe menos, y el medio entre los dos es lo justo, y el medio en lo igual. Nadie sufre voluntariamente una injusticia, con ello se dice que la víctima de una injusticia siempre será una situación involuntaria. A propósito de la justicia distributiva, si los sujetos no son iguales, no recibirán cosas iguales. Y como ejemplo de la justicia rectificadora, si en un contrato alguno de los contratantes obtuvo una ventaja indebida, para restablecer la igualdad, el juez quita a este el provecho injustamente obtenido y devuelve al segundo aquello de que no debía habersele privado.”⁵

⁴ RAWLS, Jonh. Teoría de la Justicia. Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1995, p. 229.

⁵ GARCIA MAYNEZ , Eduardo. Doctrina aristotélica de la Justicia. Ed. UNAM 1973, pp. 89 y 90.

Esos pensadores griegos no permiten tener una concepción mas clara de la justicia tanto conmutativa como distributiva, entendiendo por aquella” la que se aplica a la equivalencia entre los bienes que se cambian en un trueque o en una compraventa. Es decir, se trata de recibir no lo mismo, sino lo equivalente como medida de igualdad. Y la justicia distributiva, como aquella versión de la justicia que debe cumplirse al repartir funciones, beneficios y cargas, es igual, al organizar la existencia de la estructura colectiva en el Estado”.⁶

1.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA

De los conceptos anteriores entendemos que el hombre se ha afanado para que el ideal de la justicia se plasme en las instituciones y leyes, con esto la sociedad se desarrolle en armonía y con el correspondiente marco de libertad, para que cada uno de los individuos que la conforman traten de alcanzar sus fines.

En la antigua Roma, para los esclavos, el “contrato de trabajo” representaba una actividad natural a su condición y no existían limitaciones de duración o de naturaleza de los trabajos, sino únicamente las que señalaba la ley romana que iba en función de la resistencia máxima del esclavo, ya que este se encontraba en un punto intermedio entre un animal y un hombre, pero nunca alcanzaba el status de persona.

A la caída del imperio romano, junto con el gran auge del cristianismo, nace la era feudal, en donde la actividad principal del hombre se desarrollaba principalmente en el campo, yá en las ciudades las necesidades de la sociedad fueron aumentando; consecuentemente, los “contratos de trabajo” fueron cambiando en sus condiciones y evolucionaron en cuanto a su especialización de las labores desarrolladas, entonces, los trabajadores empezaron a crear

⁶ RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, 1977, pp. 313-315

grandes gremios a fin de incrementar la productividad y así satisfacer con mas facilidad sus necesidades primarias y las necesidades de la clase social dominante dedicada fundamentalmente a cuestiones políticas, que a su vez se enfocaban a la gran industria de la guerra.

En ese marco económico y jurídico, el taller artesanal se había confeccionado desde la Edad Media, el maestro era el jefe y dueño del proceso productivo y del que dependía un determinado número de obreros, dentro de ellos los compañeros u oficiales y los aprendices. Al inventarse la maquina, se crean las grandes concentraciones de obreros en las ciudades y con ello la necesidad de legislar para las dos clases que se crean, los capitalistas o dueños de los factores de la producción y los obreros y proletariados que alquilan la fuerza de trabajo a aquellos por un salario.

La concepción individualista, consiste en considerar que los hombres son por naturaleza iguales, los unos a los otros y libres, por lo que deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente sin ninguna interferencia, su bienestar y su felicidad sin más limitaciones que el respecto a la idéntica libertad de los demás. Al respecto Guillermo Humboldt acuñó una frase perfecta para aquel sistema: “La mayor cantidad posible de libertad y la menor cantidad posible de estado y de derecho”,⁷ predominando así “la justicia del más fuerte que subyuga al más débil”.⁸ Por lo que en épocas no muy lejanas, en algunos países todavía se practicaba la esclavitud, ello ha originado a lo largo de la Edad Media, el Renacimiento y hasta la Revolución Francesa, que se vayan depurando los principios que poco a poco se han ido considerando como necesarios para una sociedad, como los de libertad, igualdad y fraternidad, pero a su vez, tales principios generaron condiciones que dieron origen a las escuelas como las del individualismo filosófico y las del liberalismo económico.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa. México, 1990, p. 8.

⁸ GOMEZ ROBLEDO, Antonio. Meditación sobre la justicia Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1963 p. 17

El liberalismo económico, representado por las corrientes doctrinarias de John Locke, David Hume y fundamentalmente Adam Smith, establecieron una pirámide de derechos, en los que se coloca en la cúspide al derecho de propiedad y como marco las relaciones sociales y económicas a la ley de la oferta y la demanda, “por lo que se acuñó en materia económica la formula *lassier faire, lassier passer*, (el dejar hacer dejar pasar) es decir que en las relaciones fundamentalmente las económicas entre patrones y trabajadores, la actitud del Estado es de abstención, es de un Estado Policía que solo interviene en la medida en que se transgrede el orden jurídico”.⁹

A partir del siglo XIX en Europa, por las luchas que se dan entre el proletariado organizado en contra de la clase capitalista “surge la figura del sindicato y con ella, en la medida en que se fortalece éste, la contratación colectiva como su principal arma: La Huelga”.¹⁰

Pero esa idea de justicia prevalecerá y hasta principios del siglo XX, sobre todo en las relaciones entre patrones y trabajadores de igualdad aparente, producto de las ideas que mencionamos, ya que jurídicamente se les daba el mismo tratamiento a quien tenía el poder económico (capitalistas), que aquellos que no la tenían (obreros), a los ilustrados que a los ignorantes, ya que la ley no establecía distinciones, creando en realidad una profunda injusticia.

1.3 EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.

En tales condiciones surgió la Revolución Mexicana y como un producto de ella nace la Constitución de 1917, en las que se establece en sus artículos 27 y 123 derechos fundamentales para las clases campesina y obrera, en ellos se plasma una nueva concepción de la justicia, que a decir de Gustavo Radbruch, citado por el maestro De la Cueva, “se dio nacimiento a un derecho

⁹ DE LA CUEVA, MARIO. Op Cit. p.13

¹⁰ Ibidem, pp. 290 y 291.

económico activo, que puso final a los conceptos de la economía liberal, en donde, además los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a sofocar la explotación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño. Los dos estatutos que ya no eran ni de derecho público ni de derecho privado, formaron lo que denominó el catedrático y diputado constituyente de Weimar, del derecho social del porvenir”.¹¹

Antes de esos años solamente existía el derecho civil. Para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.¹²

El Derecho mexicano del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta frecuentemente opuesta a la que esta en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un espacio en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una forma legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social:” en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”.¹³

¹¹ Ibidem.p. 20

¹² Ibidem.p. 44

¹³ Ibidem p. 45

El artículo 123 surge de una necesidad de legislar sobre la materia laboral, sin embargo, el origen de las disposiciones constitucionales del trabajo nace del artículo quinto del proyecto de constitución:

El 19 de diciembre de 1916, en el seno del constituyente de Querétaro se inicio la discusión del artículo quinto, dándose lectura al dictamen de la Comisión de Constitución.

En el dictamen la Comisión afirmaba que el proyecto de ese artículo era muy parecido al propio artículo de la Constitución de 1857, reformado el 10 de junio 1898. Sin embargo, aquel contenía dos innovaciones:” la primera se refería a la prohibición para el individuo a renunciar temporal o permanentemente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio y la segunda, en limitar por un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo encaminado a proteger al trabajador en contra de su propia imprevisión o del abuso de los empresarios. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, decía la Comisión, seguramente su progenie resultaría endeble y quizá degenerada, constituyendo una carga para la humanidad”.¹⁴

El dictamen del artículo 5° estipulaba que la jornada máxima de trabajo no excedería de ocho horas, produciendo el desacuerdo de diversos diputados. Ante esto, Heriberto Jara defendió el dictamen afirmando: aunque los jurisconsultos, los tratadistas y las eminencias en materia de Legislación encontrarán ridícula la proposición de consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo, pues formalmente eran para ellos, materias que pertenecían a la reglamentación de las leyes. “Pero precisamente señores esa tendencia, esa teoría, ¿ que es lo que ha hecho? Que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como le llamaban los científicos, „ un

¹⁴ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123 Constitucional. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, México 2000, pp. 49, 50.

traje de luces para el pueblo mexicano' porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo.”¹⁵

Criticó a los legisladores por no preocuparse del problema económico, cuando la libertad misma no podía estar garantizada si no estaba resuelto dicho problema y afirmó que el trabajo solo podría instituirse mejor en el momento en que sus necesidades estuvieran satisfechas. “... Es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pesado sobre la humanidad, porque señores, hasta ahora leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro”¹⁶

En su turno, el diputado Victoria se mostró como un defensor de la clase obrera, proponiendo legislar ampliamente sobre la materia de trabajo, tratando temas como la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, desinfección de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera.

El Diputado Froylán Manjarrez presentó una proposición para que se integrara a la Constitución un capítulo especial que se denominara “Del Trabajo” y en su intervención afirmó: “ No señores, a mi no me importa que esta constitución este o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias, a mi lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha que son los que mas merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos por que debido a errores de forma, aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosle los salarios que necesitan,

¹⁵ Ibidem. p. 52

¹⁶ Idem p. 52

atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores.”¹⁷

Al concluir los debates, la Comisión de Constitución acordó retirar el dictamen, permitiendo que una comisión especial elaborara un capítulo especial, mismo que ahora conocemos como el artículo 123 que trata del trabajo y de la prevención social.

1.4 ORIGEN Y CONCEPTO.

El derecho mexicano del trabajo nace prácticamente a la par del artículo 123 de la Constitución de 1917, ya que es tal disposición, con la que se eleva la materia laboral al ámbito constitucional y en tal sentido se concibe en nuestro país al derecho del trabajo implicado que la reivindicación de la clase obrera sobre los empresarios sea una de las prioridades del Estado Mexicano.

El Maestro Mario de la Cueva expresa sobre tal cuestión lo siguiente: “antes de estos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidos en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, no se había declarado la idea que alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.”¹⁸

Afirma también que nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capitulado del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendió del civil.

¹⁷ Ibidem pp. 54, 55

¹⁸ DE LA CUEVA Mario Op. Cit. p. 69

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que esta en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser un fórmula fría, aplicada en las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: “en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”.¹⁹

Con respecto a la definición del Derecho del Trabajo, el maestro De la Cueva opina que la definición no podrá ser individualista y liberal como “la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones”, ni será tampoco una puramente formal, obrero-patrones, sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la declaración de derechos sociales y por la Ley, que es la idea de la justicia que pasara sobre las cenizas del formalismo y del individualismo para anunciar 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”.²⁰

Alberto Trueba Urbina opina que “el derecho social es un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen,

¹⁹ Ibidem. p. 44 y 45

²⁰ Ibidem. p. 85

tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.²¹

Para Néstor de Buen, “el Derecho del Trabajo es una disciplina que va más allá de la sola prestación de trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo de trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad colectiva. En resumen el derecho laboral no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar”.²²

De acuerdo con lo anterior, podemos decir que el concepto del Derecho del Trabajo es extenso por lo que no es posible entenderlo sin estudiar sus características y principios generales.

1.5 CARACTERES.

Siguiendo en este tema el orden propuesto por el maestro Mario de la Cueva, tenemos en primer lugar, que el derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, afirmando que entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan las diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas cuestiones principales: si los primeros fueron un derecho impuesto al estado por los propietarios para que se les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, según una fórmula que ya hemos propuesto. Esta característica, derecho de una clase

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1970, p. 155

²² DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. 8ª Edición, Ed. Porrúa, México 1991. Tomo I, p. 23

social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical en la huelga, como instrumento de la lucha y de presión sobre la capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de la clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra.

“Ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase”.²³

Al tratar el tema, Néstor de Buen opina en contrario y al efecto, cita a Ernesto Krotoschin, quien dice que “el derecho del trabajo no puede ni debe considerarse un derecho de clase, por lo menos no en el sentido que se opongá, como un derecho de clase, al derecho de otra o de otras clases, siendo, por consecuencia, un elemento de lucha de clases”. Asimismo, cita a Guillermo Cabanellas. Quien sostiene que “... la legislación laboral no constituye tal cosa (un derecho de clase) sino el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patronos y trabajadores,...”. Mas adelante afirma por su parte que la función del derecho es mantener la paz social. Para ello debe de poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara solo a la otra. El derecho del trabajo no puede ser una excepción. Aun dentro de un sistema socialista, las normas reguladoras del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos, cuya violación podrá implicar graves sanciones. El derecho no puede ser norma sólo a favor de una de las partes. De esta manera, entender al

²³ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. p. 89

derecho laboral como un derecho de clase resulta, en nuestro concepto y especialmente en México injustificado”.²⁴

En el mismo sentido opina Baltasar Cavazos Flores cuando afirma que en la actualidad resultaría no solo inconveniente, sino hasta equivocado, sostener que el derecho del trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es por su propia esencia, bilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requieren que el derecho del trabajo proteja no solo los derechos de los obreros, sino también los derechos del capital y los más altos de la colectividad. Así, nuestra ley laboral en su artículo 132 impone obligaciones a los patrones, pero en el 134 también obliga a los trabajadores.

“Por tales razones, un moderno derecho del trabajo debe superar el principio de lucha de clases y sustituirlo por el de armonía entre las mismas”.²⁵

Otra característica que el maestro De la Cueva atribuye al derecho del trabajo, es la de contar con una fuerza expansiva que durante los debates del constituyente, lo llevo a enfrentarse a los dueños tradicionales de la energía humana de trabajo los civilistas y mercantilistas, quienes sostenían que el trabajo de los obreros y los jornaleros de la industrial, los empleados y los domésticos era de carácter material, por lo que el derecho privado debería continuar rigiendo las actividades en las que concurrían en forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia. A su vez, la postura de los maestros del derecho del trabajo se apoyo en afirmar que el trabajo, ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor Op. Cit. pp. 55, 56, 57 y 58

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ed. Trillas, México, 1997, p. 32.

“Hoy día puede ya aseverarse que en el terreno del trabajo del hombre, el estatuto laboral es la regla general, o para emplear una fórmula legendaria, el derecho común para las prestaciones de servicios, en tanto el derecho civil y el mercantil son las normas de excepción esto es, con el lenguaje kelseniano, puede ya declararse el primado del derecho del trabajo”.²⁶

El Doctor. José Dávalos opina al respecto, diciendo que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación.” A esta rama del derecho tiende a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación, las cuales se tienen reguladas, bajo el título de “Trabajos Especiales”, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros”.²⁷

Por su parte Néstor de Buen, “cree que en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, incluyendo las accidentales que puedan prestar los profesionales en su consultorio, despacho o bufete, quedara amparada por el derecho laboral. Luego opina que De la Cueva, aceptando la teoría expansiva, rechaza, sin embargo, la tesis integral, afirmando que la clase trabajadora no le representa ventaja alguna, romper la teoría del trabajo subordinado e imponer su estatuto al trabajo libre. Sostiene que no podría extenderse a los trabajadores libres al derecho colectivo, ni habría forma de controlar la jornada de un pintor para impedirle que permanezca diez o más horas en su estudio”.²⁸

Otro carácter del derecho del trabajo es el de ser unitario y compuesto por varias partes. En el correr de su historia y no obstante algunas doctrinas

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op cit. pp. 91 y 92

²⁷ DAVALOS. José. Derecho del Trabajo I Ed. U. N. A. M., 4ª Edición, México 1992, p. 16

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 93 y 94

que hablan todavía de su escisión, consecuencia de la creencia de que sus normas e instituciones pertenecen al derecho privado y parte al derecho público, el derecho del trabajo ha devenido en un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana. Pero esa unidad no ha de exagerarse al estremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad, muestra caracteres secundarios diversos. Desde hace largos años reconocimos esta condición, por lo que nos planteó la necesidad de una separación de nuestro estatuto en dos especies:” el núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora”.²⁹

La parte nuclear del derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador; se integra con los capítulos siguientes: a) El derecho individual del trabajo, b) El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores y, c) La previsión social.

La envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia del derecho del trabajo, se compone de tres elementos: a) Las autoridades del trabajo, b) El derecho colectivo y, c) El derecho procesal del trabajo.

Como cuarta característica, el maestro Mario de la Cueva atribuye al derecho del trabajo el garantizar al trabajador un mínimo de garantías sociales. José Dávalos opina que este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacionales, y significa

²⁹ DE LA CUEVA Mario. Op. Cit. pp. 93 Y 94

que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados.—a través de la contratación individual y colectiva--, más nunca reducidos o negados; de aquí máxima: "arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada"³⁰

Por su parte, Néstor de Buen puntualiza que "existen beneficios a favor de los trabajadores que no podrán ser objeto de mejor, ni de exigencia por medio de la firma o revisión del contrato colectivo de trabajo. Es el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de de la aportación para la vivienda".³¹ Asimismo afirma que el derecho del trabajo no siempre consagra mínimos a favor de los trabajadores, haciendo mención del derecho de asociación de los patrones.

Afirma el maestro de la Cueva que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso, ya que brotaron pausadamente sus principios, normas e instituciones, pero su catalogo no esta cerrado y tal vez no se cierre nunca y si llega a cerrarse algún día será porque ha surgido una estructura social nueva. Sin embargo, la nueva estructura social y económica llamada "globalización" ha detenido la expansión del derecho del trabajo, sobre este tema se abundara con posterioridad.

Una de las características mas importantes del derecho del trabajo es su imperatividad, ya que los derechos consignados para los trabajadores emanan de normas de orden público, lo que implica que tales derechos sean irrenunciables, tal y como lo dispone el primer párrafo del artículo 5ª de la ley federal del trabajo vigente, que a la letra dice: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca..."

³⁰ DAVALOS José. Op cit. p 17.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op Cit. p. 62.

Mario de la Cueva dice que la imperatividad del derecho es una, pero se ejerce en tres direcciones, en primer lugar se dirige al trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores: en segundo lugar la imperatividad se dirige al constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse. En tercer lugar, la imperatividad se dirige al estado imponiéndole una intervención activa y permanente para que vigile y haga cumplir las normas jurídicas.

También el maestro de la Cueva caracteriza al derecho del trabajo, como un derecho protector de la clase trabajadora, precisando que la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo por que no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del Artículo 123 y de la idea de la justicia social.

Por su parte, Néstor de Buen cita” la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que esta en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente”.³²

Agrega una característica mas al derecho del trabajo, “afirmando que a pesar de que en el actual estado de la legislación mexicana, existan disposiciones protectoras del interés patronal, y de que pueda pensarse que hay una tendencia definida en ese sentido, no debe reconocerse al derecho mexicano del trabajo una función de afirmarse que su función es disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de la lucha social. El equilibrio no se alcanzara a través de mutuos sacrificios. sino de exigencias periódicas de

³² DE BUEN LOZANO Néstor. Op. Cit. p. 59

los trabajadores a los patrones, por la vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo”.³³

Actualmente, ni la huelga, ni la contratación colectiva resulta suficientes para lograr ese equilibrio, pues la economía neoliberal imperante en nuestro país ha provocado un retroceso en la conquistas laborales, pues dicha tendencia favorece indudablemente a los empresarios.

1.6 PRINCIPIOS.

Los principios del derecho mexicano del trabajo son el fondo filosófico, ético - jurídico de nuestra disciplina, tal como lo afirma Mario de la Cueva en su exposición de dichos principios, comienza con el que conceptualiza al trabajo como un derecho y un deber social exponiendo que la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, con esto le impone deberes y le concede derechos, derivados uno y otros de su naturaleza social. La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, el hombre a su vez tiene el derecho a exigir a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo en el pasado, significó la obligación del estado de respetar la vida humana y dejar al hombre libertad para realizar por si mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir:” obligación de la sociedad de proporcionar a los hombre la oportunidad de desarrollar sus aptitudes”.³⁴ Este principio es aún teórico, ya que en nuestra sociedad se puede observar que las aptitudes de cada individuo no son suficientes para procurarle una vida digna.

³³ Ídem. p. 59

³⁴ DE LA CUEVA. Mario. Op cit. p.108

Posteriormente, Mario De Cueva expone como principios inherentes al derecho mexicano del trabajo, los de libertad e igualdad. Sobre la libertad afirma que la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables. Sobre la idea de igualdad, afirma que posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración”.³⁵ En el plano colectivo, la igualdad se expresa en los derechos del trabajo y el capital para la fijación colectiva de las condiciones laborales, sin embargo, es en el plano individual donde se puede apreciar la mayor grandeza del principio de igualdad, que establece un trato igualitario entre los trabajadores, es decir: “para trabajo igual debe corresponder salario igual” y que “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social”.³⁶

Para Pérez Botija son principios del derecho del trabajo “la irrenunciabilidad de derechos por una parte y por la otra la aplicación de la norma más favorable al trabajador”.³⁷ La irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores deviene del inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional que establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Así también el artículo 5^a de la Ley

³⁵ Ibidem. pp.110 y 111

³⁶ Ídem p. 111

³⁷ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Tecnos, S.A., Madrid, España 1960, p 89

Federal del Trabajo cita: las disposiciones de esta la ley son de orden publico, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

El artículo 2° establece: las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, el artículo 3° determina: el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajo y su familia. En relación con las disposiciones anteriores, el artículo 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

El derecho del trabajador combina pues, con sorprendente eficacia, los postulados de la justicia conmutativa con los de la justicia distributiva.

“El derecho del trabajo, en suma, debe ser el instrumento que propicia una vida digna de ser vivida por el trabajador, pero respetando un mínimo de derechos a favor del patrón, como necesidad sine qua non de supervivencia de quien proporciona los medios que hacen posible el cumplimiento de la justicia social”.³⁸

Tales principios han ido perdiendo fuerza, debido a que el estado mexicano ha cambiado su perfil social por uno liberal, pues la globalización le exige proteger a las empresas, en detrimento de los derechos de los trabajadores y por consecuencia, de la justicia social.

³⁸ RAMIREZ FONSECA, Francisco La Prueba en el Procedimiento Laboral. Séptima Edición, Ed. PAC, México 1988, p. 8

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL.

“... las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad, ya que no valen por si mismo, sino como instrumentos para un mañana y como los adelantados de la justicia social”.

MARIO DE LA CUEVA

2.1 LAS FUENTES FORMALES.

La exposición de motivos de la ley de 1970, se refiere a su apartado II a las fuentes del derecho del trabajo, indicadas en el numeral 17, en los términos siguientes: “ El artículo 17 señala cuales son las fuentes formales del derecho del trabajo: el derecho del laboral del siglo pasado era un capitulo del derecho privado, civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año en que se promulgo la constitución vigente, conquisto su autonomía como una rama jurídica independiente. Por otra parte, nuestro derecho del trabajo tiene su fuente en el artículo 123 constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la constitución. Partiendo de esas ideas, se reconocen como fuentes del derecho del trabajo. La Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, de conformidad con la formula del artículo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. pp. 126 - 128

En consecuencia, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece las fuentes formales del derecho del trabajo y su jerarquía, de acuerdo al orden en que se mencionan en dicha disposición, misma que al efecto se transcribe a la letra como sigue:

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se forman en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por lo que hace a la jurisprudencia, Ignacio Burgoa menciona que no puede considerar como fuente del derecho en el sentido de creación de normas jurídicas, porque esto gira en contra del principio constitucional de la separación de poderes, sino “como acto de interpretación legal obligatoria”. “De ello se infiere quien la jurisprudencia no es autónoma, es decir, no tiene existencia per se, sino que su validez en un régimen jurídico escrito, como es el nuestro, depende de que positivamente sea un medio interpretativo de una norma legal preestablecida.

“La costumbre desempeña en nuestro derecho un papel muy secundario. Solo es jurídicamente obligatoria cuando la ley le otorga tal carácter. No es, por ende, fuente inmediata, sino mediata o supletoria del orden positivo”.⁴⁰

⁴⁰ GARCIA MAYNEZ Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima Octava, Ed. Porrúa México 1996 p. 67

En cuanto a la costumbre expresa Pérez Botija que no se aplica la “costumbre del lugar” como en el derecho civil, sino la “costumbre profesional” y los “usos industriales”

“En México encontramos todavía modalidades distintas, pues no opera la costumbre profesional ni los usos industriales, sino únicamente la costumbre y usos de empresa, por considerarse que las condiciones específicas que generan las reglas consuetudinarias en determinada empresa no se encuentra en otras, por lo que estas últimas no pueden obligarse a tales costumbres y usos por hallarse en diferentes circunstancias.”⁴¹

2.2 LAS NORMAS DE TRABAJO.

Al exponer este tema resulta necesario referirse al origen de las normas, es decir, a sus fuentes. Para el profesor Eduardo García Máynez, “en la terminología jurídica tiene la palabra fuente tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas.

Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas.

Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

⁴¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Vigésima Primera edición, Ed. Esfinge Milenio, México 2001, pp. 74 y 75

El termino fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.) que encierra el texto de una ley o conjunto de leyes”.⁴²

En relación con lo anterior, el Dr. Néstor De Buen comenta que para ese entonces fuente es la circunstancia social en que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas tenemos que referimos al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello creemos, en contra de la opinión de García Máynez y de otros autores, entre ellas Miguel Villoro que es fuente la ley, y no el proceso de su integración, o sea, el proceso legislativo. En otras palabras; quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, por citar solo las más importantes fuentes formales, y no en la legislación, en el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial.

La expresión “fuente”, sin embargo, aparenta ser más adecuada cuando se intenta hacer referencia a dos cuestiones de principal importancia. La primera se refiere a los factores o elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas y que suelen denominarse “fuentes reales o materiales”. La segunda atiende a aquellos documentos que encierra el texto de una norma.

En realidad, la clásica tripartición en fuentes formales, fuentes materiales o reales y fuentes históricas es, en si misma, errónea porque intenta presentar como especies de un mismo genero, tres conceptos que evidentemente, no tienen un denominador común, la norma, en el esquema de Kelsen, como juicio, nada tiene que ver con los factores sociales que determinaron su nacimiento, ni con el documento en que fue plasmada. Buscar entre ellas un dato de identidad esencial, como aparentemente se intenta al

⁴² GARCIA MAYNEZ Eduardo. Op. Cit. p. 51

calificarlos en conjunto de “fuentes”, en romper con el principio de la sistemática.

Nada impide, por otra parte que partiendo del concepto esencial: “norma, se intente describir como esta ha podido ser cerrada o bien, de que manera pudo expresarse objetivamente. Pero quizá, al hacerlos, se advierta que ambos temas son meta jurídicos. El primero tendrá un carácter fundamentalmente sociológico, implicado de problemas económicos, religiosos, de moral, psicológicos, etc.... el segundo, en tanto que investigación documental, tendrá más de historia que de derecho y los instrumentos de que se sirva el investigador habrán de ser, ciertamente, ajenos a los del jurista. No es de extrañar que Kelsen al dar forma en su teoría del estado (Madrid, 1934) al concepto mismo de norma jurídica, haga caso omiso de las llamadas fuentes materiales y fuentes históricas”.⁴³

No obstante la opinión del Dr. De Buen, hay que tomar en cuenta esos factores meta jurídicos para poder entender los problemas que enfrenta el derecho mexicano del trabajo con relación al despido, que es el tema en controversia.

Al efecto, Mario de la Cueva trata la fuentes materiales o substanciales del derecho del trabajo y dice que el creador del derecho del trabajo debe sumergirse en las profundidades de la vida social y en los misterios de la economía para sacar a la luz de los datos materiales que puedan servirle como uno de los pilares del edificio y ha de procurar penetrar en el alma de los trabajadores para captar los ideales de los hombres.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit pp. 436 y 437

Una ley del trabajo no puede, ni debe ser, un derecho abstracto desprendido de principios teóricos mediante deducciones lógicas, pues su finalidad es darles satisfacción, ha de brotar del análisis de las realidades nacionales, de las condiciones de trabajo en las fabricas, talleres y de las necesidades materiales, escolares y culturales del trabajador y de su familia.

Las leyes sociales poseen una característica especial y propia, durante su formación lanzaron su mirada hacia el pasado y se adueñaron después del presente, pero su fin supremo no pertenece a esos momentos, sino al futuro, porque su problema no es asegurar los mezquinos niveles de vida de los hombres, sino superarlos: la ley nueva se lanzo por ese camino, a cuyo efecto introdujo principios e instituciones nuevos y creo beneficios que si en ocasiones se habían alcanzado ya en los contratos colectivos, frecuentemente fueron ideas nuevas, como el reconocimiento de los derechos de los trabajadores inventores o la reglamentación del trabajo de los agentes de comercio o de los choferes de servicio público. De ahí que los forjadores del derecho del trabajo deban ser siempre los artífices de un futuro mejor, con la vista fija en la finalidad inmediata del estatuto laboral y en la justicia social: ***una vida humana cada vez más elevada.***

La presencia de las fuentes substanciales se hace sentir en todo acto creador del derecho objetivo:” la ley, los contratos colectivos, los convenios de la O.I.T y la sentencia colectiva, cuando las juntas resuelven los conflictos económicos entre el trabajo y el capital, en suma. Las fuentes substanciales se presentan como el antecedente obligatorio para la justificación de las fuentes formales, bien cuando se trata de una creación originaria, o de reformas al derecho vigente”.⁴⁴

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp.126- 128

2.2.1 TRABAJO

Gramaticalmente, en el diccionario de la Real Academia Española, el trabajo se define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

En el significado que nos ocupa, trabajo es uno de los factores de la producción que comprende los diversos tipos de acciones que los individuos realizan para adaptar la naturaleza a fin de satisfacer sus necesidades. Tal definición nos permite discernir dos elementos esenciales, el primero es de carácter objetivo, que se traduce en las actividades que el individuo realiza y, el segundo elemento es de carácter teleológico, pues tales actividades tienen como finalidad satisfacer sus actividades como persona y como miembro de la sociedad.

Ante la importancia de tal aspecto del individuo, el Estado tiene la obligación de intervenir como autoridad para regular las actividades que conforman el trabajo y hacer cumplir la normatividad correspondiente.

Las actividades que todo individuo puede desarrollar son de una gran especie; en nuestro país, la libertad de trabajo se encuentra salvaguardada en la constitución la cual, en su artículo 5° dispone en su primer párrafo:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

Asimismo, el aspecto teológico del trabajo es también protegido por la misma disposición, en el mismo párrafo determina:

“...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

En otro sentido, el concepto de trabajo, generalmente se usa en contraposición al de capital, de acuerdo con la teoría del socialismo científico expuesta por Karl Marx, en el cual, el trabajo es efectivamente la fuente de riqueza sin embargo el trabajo no produce la cantidad de riqueza para el trabajador, ya que el propietario de los medios de producción (capitalista) obtiene beneficios económicos que van en detrimento del producto del trabajo, en tal teoría, a este beneficio se le denomina “plusvalía”.

Tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo fueron influenciadas por algunos principios marxistas, consecuentemente, el Derecho Laboral tiene como finalidad mediata el reparto justo de la riqueza mediante la reivindicación de la clase trabajadora frente a los capitalistas; tal intención, se refleja en la siguiente disposición de la Ley Federal del Trabajo:

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

El significado de trabajo que nos interesa es el que se presta a otro a cambio de una remuneración; proviene de un acuerdo de voluntades entre la persona que desarrolla las actividades laborales y otra, que paga la retribución en dinero para beneficiarse del trabajo del primero. A esto se le denomina “contrato de trabajo”.

Por otra parte el concepto jurídico del trabajo no atiende a la finalidad del mismo sino a su contenido. La Ley Federal del Trabajo establece y define el concepto del trabajo:

Artículo 8°...

“Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Las actividades requeridas para cualquier trabajo, se encuentran reguladas por la Ley de una manera general, pero existen actividades que se regulan de forma específica, atendiendo a las particularidades de cada una, las disposiciones relativas se contienen en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los trabajos especiales.

2.2.2 TRABAJADOR

El trabajador es la persona que realiza un trabajo. Como ya se a mencionado, la ley debe proteger al trabajador frente a su patrón, asegurándole condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, por lo tanto el trabajador es el sujeto protegido por los estatutos jurídicos.

El Derecho del Trabajo es un derecho de clase, es decir, debe tutelar a la clase trabajadora, que se encuentra en desventaja económica frente a la clase capitalista, por lo tanto, la ley debe registrar los parámetros para establecer lo que se entiende jurídicamente por trabajador. Al efecto, la Ley Federal del Trabajo lo precisa:

Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...

De lo anterior se desprenden ciertas características que distinguen al trabajador como son las siguientes:

Debe tratarse de un persona física, excluyéndose a las personas jurídicas o morales. Para que una persona pueda considerársele como trabajador en sentido jurídico, debe trabajar en beneficio de otra, ya que el trabajo en

beneficio propio no produce efecto jurídico laboral alguno. El trabajo que desempeñe el trabajador debe de ser subordinado, es decir, sujeto a otro bajo su dependencia (patrón) pues de lo contrario se presentarían figuras jurídicas de naturaleza diferente a la del trabajo, como es la prestación de servicios de carácter civil o mercantil, entre otras.

El trabajo debe de ser personal con lo que se excluye la posibilidad de que el trabajador cumpla con su trabajo por medio de terceras personas.

A su vez, la Ley distingue entre trabajadores de base y de confianza, tal distinción ha tenido diversas interpretaciones, como considerar que el empleado de confianza era el trabajador así clasificado por el contrato colectivo de trabajo; otra interpretación consistía en afirmar que el trabajador de confianza era aquel que contaba con una profesión específica.

Finalmente la doctrina concluyó que la característica del trabajador de confianza responde a la naturaleza de las funciones que desempeña tal criterio se encuentra plasmado en la Ley:

Artículo 9° La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

En el fondo la intención de distinguir entre los trabajadores a los de base y los de confianza, radica en dar un trato diferente a los trabajadores que se encuentran en una posición intermedia entre los trabajadores de base y el beneficiario del trabajo o patrón, por lo que la Ley regula específicamente los trabajadores de confianza en el Capítulo II del Título Sexto referente a los trabajos especiales. Esta distinción tendrá una importancia aparente como se tratará más adelante, en lo correspondiente a las prestaciones derivadas de un despido injustificado.

2.2.3 PATRÓN

El patrón es la persona que dirige y se beneficia con el trabajo de otro.

El Derecho Mexicano del trabajo, históricamente fue creado con el propósito de limitar jurídicamente al patrón en su relación con sus empleados, en razón de que el patrón representa a la clase capitalista explotadora de la clase trabajadora.

Por lo tanto, la tutela que el derecho debe proporcionar al trabajador, se traduce en dos sentidos; otorgando beneficios al trabajador y estableciendo cargas para el patrón.

En tal contexto, la definición legal de patrón, junto con otras disposiciones, intenta impedir a éste que evada su responsabilidad ante el trabajador por medio de simulaciones; su significado legal se encuentra establecida en los siguientes términos:

Artículo 10° Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...

Esta disposición se debe interpretar a la par de las definiciones de trabajo y trabajador, ya se debe entender el término “servicios” como el equivalente a el de trabajo entendiendo que este debe ser subordinado.

Para el patrón la subordinación significa el poder de mando que tiene para dirigir los servicios que el trabajador le presta. Ese poder de mando debe ser correlativo de un deber de obediencia por parte del subordinado.

Como se a citado la Ley intenta impedir al patrón que evada su responsabilidad ante el trabajador por medio de la simulación de actos jurídicos, por lo que a continuación se exponen diversos supuestos jurídicos que el estatuto regula con tal propósito.

El primer caso es el del sujeto que pretenda eludir su responsabilidad patronal estableciendo contratación laboral entre sus trabajadores sin que esta aparezca como patrón y en tal sentido la Ley dispone lo siguiente:

“Artículo 10°...

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de éstos”.

Este estatuto legal logra evitar el formalismo del derecho civil, en el sentido de que los contratos surten efectos únicamente entre las personas que los celebran, lo que excluirá la responsabilidad del patrón evasor.

Otro supuesto se presenta cuando el patrón que trata de evadir compromiso de la relación de trabajo por medio de un tercero que se ostenta como intermediario y no como patrón, al efecto la ley dispone:

Artículo 12° Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Artículo 13° No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Artículo 14° Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que derivan de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimientos: y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Otro caso de evasión, se da cuando se crea una persona jurídica que tiene el carácter de una empresa subsidiaria comúnmente llamadas “fantasmas”, que son empresas que no disponen de elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, y que funcionan en beneficio de otra empresa.

En tal situación se establece una responsabilidad solidaria de la empresa principal con la subsidiaria.

La responsabilidad en estos casos de la empresa principal se refiere a que los trabajadores de la subsidiaria gocen de las condiciones de trabajo en la misma proporción de las de aquellas que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria tal y como lo establece el artículo 15° de la Ley Federal del Trabajo que se cita:

“Artículo 15° En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13°, se observaran las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomaran en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las áreas geográficas de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones del trabajo”.

2.2.4 RELACIONES Y CONTRATO DE TRABAJO

La legislación define ambos significados de la siguiente manera:

“Artículo 20° Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

De lo antes escrito, se desprende que la relación de trabajo no es otra cosa que el cumplimiento material del contrato de trabajo, por lo tanto está no implica un vínculo jurídico, sino el hecho de que el trabajador preste a su patrón un trabajo personal subordinado.

En este tema ha existido un gran desconcierto gramatical en cuanto a los dos significados, ya que se ha interpretado que ambos son fuentes de obligaciones y derechos que gozan de una naturaleza distinta; verbigracia, se ha mencionado que la relación de trabajo puede nacer sin la existencia del contrato de trabajo cuando no se plasman los términos y condiciones de trabajo subordinado por escrito. Por lo tanto es improcedente, atendiendo que la relación de trabajo implica siempre un contrato de trabajo previo, ya que sin el acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador resulta imposible que exista un trabajo subordinado.

Para aclarar el punto, es necesario acudir a la teoría general de las obligaciones que determinan que todo contrato es un convenio que produce o transfiere obligaciones y derechos. A su vez, los contratos tienen dos partes de existencia, a conocer, el objeto y el consentimiento. Por eso, el objeto del contrato de trabajo se traduce en el hecho de que una persona se obligue a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El segundo elemento de existencia es el conocimiento y de acuerdo con la forma en que las partes lo expresan, los contratos pueden ser expresos y tácitos, los expresos a su vez tienen una subdivisión la cual es: escritos y verbales; por lo tanto, el consentimiento se puede expresar de tres formas: escrito, verbal o tácito; siendo las dos últimas a las que generalmente se les atribuye el dar origen a la relación de trabajo sin que exista papel de por medio.

De acuerdo con la teoría general de las obligaciones, se puede afirmar que en estricto derecho la relación de trabajo existe y se produce con motivo del acuerdo de voluntades (Contrato Individual de Trabajo), en el mismo sentido Manuel Alonso García menciona que “la condición de trabajador- desde el punto de vista de la relación contractual- no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato”⁴⁵

Por otra parte, es preciso mencionar que la relación de trabajo puede modificar los términos y condiciones del contrato de trabajo en beneficio del trabajador, ya que esto implica acuerdos de voluntades posteriores a la celebración del contrato, por lo tanto, el sueldo, la categoría y la jornada pueden modificarse, es decir, el contrato individual del trabajo no resulta eficaz para acreditar dichas condiciones, sino la nomina o recibos de pago y controles de asistencia.

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. 8ª edición, Ed. Porrúa, México 1991, p. 465

2.3 RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO

2.3.1 Concepto de despido

En cuanto al significado de “despido”, el Licenciado Rafael de Pina, en su diccionario jurídico.- lo define como: “el acto mediante el cual el patrón hace saber a su trabajador que prescinde de sus servicios”.⁴⁶

Para Néstor de Buen, el despido “es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.⁴⁷

El Doctor Mario de la Cueva define al despido como “el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo”.⁴⁸

De lo anterior se puede deducir que el concepto de despido se refiere al acto jurídico por medio del cual, el patrón rescinde al trabajador el contrato de trabajo. La causa que le da origen al despido, así como su legalidad o procedencia, no forman parte del concepto por que el hecho de que un patrón despida a un trabajador no depende necesariamente del origen o las consecuencias del mismo.

2.3.2 ELEMENTOS DEL DESPIDO

El despido, por la Forma de manifestarse, bien puede ser tácito o expreso.

El primero de los casos representa la hipótesis de que el despido tiene que ser deducible de los hechos, por no hacer manifestación alguna, en tal

⁴⁶ DE PINA, Rafael Diccionario de Derecho. 35ª Edición, Ed. Porrúa, México, 2006. p. 77

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T. II 9ª edición, ed. Porrúa, México, 1992, p. 86

⁴⁸ DE LA CUEVA Mario, Op. Cit., p. 251

sentido el despido expreso es cuando existe un aviso en que se manifiesta tal determinación.

El despido puede ser Justo o Injusto; entendiéndose por el primero, aquel que se hace cuando el trabajador ha incumplido sus obligaciones o ha dado motivo al Despido con base en algunas de las causales determinadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En contraposición el despido injusto o injustificado, tan solo media un acto de voluntad patronal, sin razón alguna, sin apoyo en causales, legales, o bien supuestamente apoyado en éstas pero a través de un juicio laboral da lugar a que se concluya con la no justificación del despido. La causal mas frecuente de la disolución del contrato de trabajo es: la voluntad de una las partes. Aclarando que no por la frecuencia de su repetición pase a ser de forma natural de terminación, por el contrario se le clasificaría como una forma irregular de terminación del contrato de trabajo y por lo mismo proporciona un mayor número de complicaciones laborales.

2.3.3 NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO

La naturaleza jurídica del despido, tiende a hacer una rescisión del contrato de trabajo por parte del Patrón.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores refiere que “la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo”.⁴⁹

Como podemos advertir, para el doctor Baltasar Cavazos la rescisión se da por incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes, es decir, ya sea

⁴⁹ CAVAZOS FLORES Baltasar, Op. Cit. p. 22

por el patrón o bien por el trabajador, y en este sentido señala acertadamente que es una forma de extinguir los contratos que se da en forma anormal.

Siguiendo este orden de ideas, debemos señalar que nuestra legislación laboral regula la disolución de las relaciones de trabajo en dos aspectos: La disolución de la relación de trabajo por incumplimiento imputable a alguna de las partes (rescisión) y la disolución de la relación de trabajo por voluntad de las partes y por causas no imputables a las partes (terminación).

En este sentido la disolución anormal de la relación o contrato laboral, adquiere esta característica porque dicha relación finaliza antes del tiempo que se supone duraría al inicio de la misma, y supone la existencia de un conflicto que motiva tal disolución.

La rescisión es una forma anormal de extinguir la relación o contrato de trabajo y consiste en el derecho que tiene el patrón como el trabajador, para extinguir las relaciones o contratos laborales, cuando cualquiera de las partes los incumple, siempre que constituya dicho incumplimiento una falta grave por la Ley.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, el despido es una forma de rescisión del contrato de trabajo, aunque, como ya se dijo, algunos autores opinan que no extingue necesariamente la relación de trabajo, sino que esta queda condicionada a la resolución que dicte el tribunal de trabajo, determinando la legalidad del despido.

Si el tribunal de trabajo determina que el despido fue legal y justificado, entonces el contrato de trabajo habrá terminado desde el momento del despido, pero si el tribunal considera injustificado el despido y el trabajador opto por el cumplimiento del contrato, entonces, el contrato de trabajo continuara surtiendo sus efectos, es decir, que se reanudara la relación de trabajo o prestación material del trabajo material del contrato, en este caso, el contrato nunca se

interrumpe porque sigue produciendo efectos como el de la antigüedad, en cambio, la relación de trabajo se suspende y continua con la reinstalación del trabajador.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Antes de la creación del artículo 123 constitucional. Los contratos de trabajo tenían una duración que arbitrariamente fijaba el patrón, ya que las normas que los regían eran de carácter civil, sin embargo, la Constitución de 1917 consagra el principio de la Estabilidad en el Trabajo, y en este sentido todo trabajador solo puede ser separado de sus labores por una causa justificada por la ley y no de forma arbitraria.

El doctor Néstor de Buen sostiene que: “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”.⁵⁰

Néstor De Buen dice que el principio de la estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, pero no indefinidamente sino que esta supeditado a conservarlo, sólo por el tiempo que la naturaleza de la relación laboral así lo exija.

Por su parte del Doctor. José Dávalos señala que “la estabilidad en empleo es el derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el puesto

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor Op. Cit. p 575

de trabajo por todo el tiempo que deseen, mientras no den motivo justificado para ser despedidos, en tanto nos sobrevenga una situación ajena a la voluntad de las partes, que produzca necesariamente la extinción del vínculo laboral”.⁵¹

Asimismo, señala que constituyen uno de los principios fundamentales más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador quien no padecerá la protección que permiten hablar de estabilidad relativa propia y de estabilidad relativa impropia. En primer plano, el despido no podrá ser pronunciado ante ausencia de motivo legal, sin embargo, la nulidad del despido no provocara necesariamente la reintegración del trabajador, en este caso, el pago de los salarios caídos y de otros créditos es exigible. En segundo tema, en relación con la estabilidad relativa impropia, la decisión del empleador de despedir a un trabajador produce sus efectos: el contrato de trabajo será roto, el efecto de un despido sin motivo legal será el pago de una indemnización especial.

2.3.4 EFECTOS JURÍDICOS DEL DESPIDO

En el caso de que el trabajador considere que fue despedido injustificadamente de su empleo, la ley le otorga la posibilidad de elegir entre reclamar una indemnización en dinero o bien que se le reinstale, lo anterior tiene su fundamento en las siguientes disposiciones legales:

El artículo 123 constitucional dispone en su fracción relativa lo siguiente:

Fracción XXII,. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...

⁵¹ DÁVALOS MORALES, José Tópicos Laborales Porrúa, México, 1992 p. 24

Por su parte la Ley Federal del Trabajador establece lo siguiente:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

La elección, del cumplimiento del contrato de trabajo o reinstalación, hace que se cumpla el principio de la Estabilidad en el Trabajo y efecto. Mario De la Cueva,” dice que entiende por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por lo prestación de su trabajo... Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él”⁵²

Por su parte, el Doctor De Buen dice: “la reinstalación significa que se de al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo”.⁵³

Sin embargo, hay casos de excepción que la misma ley prevé, en los cuales no es posible que la relación laboral continúe, eximiendo al patrón de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización. Tales casos de excepción tienen su fundamento en las siguientes disposiciones:

Artículo 123. Apartado A). Fracción XXII.... La Ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato; mediante el pago de una indemnización.

⁵² DE LA CUEVA, Mario Op. cit., p. 258

⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor Op cit., p. 110

Ley Federal del Trabajo. Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determine en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en la cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual el importe de la del tiempo de servicios prestados; si excediera de una año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada una de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios prestados, y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y en el de los

salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Mario De la Cueva afirma que “la enumeración contenida en el artículo 49 de la Ley es limitativa, lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva. De tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas”.⁵⁴

Con relación a los 20 días por cada año de servicios prestados que tiene derecho a percibir el trabajador, el Dr. Baltasar Cavazos Flores dice: “que son procedentes únicamente cuando se hayan cumplido los años no cabiendo su reclamación proporcional”.⁵⁵

Asimismo, Eusebio Ramos señala que los 20 días por cada año de servicios prestados se toman en cuenta desde la fecha del ingreso al trabajo hasta el día en que el trabajador se separe del mismo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado que la indemnización consistente de 20 días de salario por cada año de servicio prestados, solamente procede en los casos señalados en el artículos 49, 52 y 947 de la Ley Laboral, es decir, solamente procede cuando el patrón no reinstala al trabajador porque se le exime legalmente de dicha obligación, o bien porque el trabajador extingue la relación laboral por una causa imputable al patrón (retiro), es decir, se le otorga al trabajador como una compensación por no continuar laborando, dicha jurisprudencia que sustenta la Suprema Corte es la siguiente:

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit., p. 260

⁵⁵ CAVAZOS FLORES Baltasar Causales de Despido, 3° edición, Ed. Trillas, México, 1989 p. 75

INDEMNIZACION DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.-

En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consisten en 20 días de salario por cada año de servicio prestado, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la Ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la Ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien por que el patrón no quiera reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquel se vea obligado a romper la relación laboral por una, causa imputable al patrón o sea, que tal indemnización que constituya una compensación para el trabajador que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Contradicción de Tesis 385.- Entre las sustentados por los entonces Únicos Tribunales Colegiados de los Circuitos Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno.- 7 de Agosto de 1989.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ulises Schmiil Ordoñez.- secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Tesis de Jurisprudencia XLI 89, aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada celebrada el seis de Noviembre de mil novecientos ochenta y nueve.- Unanimidad de 5 votos de los señores ministros: Presidente Felipe López Contreras, Ulises Schimiil Ordoñez, Juan Días Romero.

Carlos Gómez Vázquez y José Martínez Delgado.

Amparo Directo 394/90. Ignacio Carreón Lezama.- 2 de octubre de 1990.- Unanimidad de votos, Ponente; Gustavo calvillo Rangel.- Secretario; Jorge Alberto González Álvarez.

Seminario Judicial de la Federación.- 8ª Época.- T- VIII-Agosto.- pag. 188.- Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Si por el contrario, el trabajador elige reclamar la indemnización en lugar de la reinstalación, el contrato de trabajo se considerara terminado y en su caso, tendrá derecho a exigir el importe de tres meses de salario integro, así como el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva señala con relación a la indemnización que su finalidad esencial consiste “en salvaguardar la dignidad del trabajador al que repugne regresar a una empresa en la que fue injuriado o vejado”.⁵⁶

Es importante señalar que cuando el trabajador reclama la indemnización, no podrá exigir el pago de los 20 días por cada año de servicios prestados, ya que tal prestación implica que el trabajador haya optado por la reinstalación y, posteriormente, el patrón se haya negado a reinstalar.

Respecto a los salarios vencidos a que tiene derecho el trabajador, independientemente de que haya ejercido la acción reinstalatoria o la acción indemnizatoria, también se les conoce como el nombre de **salarios caídos**, y que en doctrina ha originado opciones contrarias.

Mario De la Cueva señala que “se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separo del trabajo por causa imputable el patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordeno la reinstalación o el pago de las indemnizaciones”.⁵⁷

Sin embargo, hay quien opina diferente, como en el caso de José Dávalos quien afirma “que no se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si este no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios”.⁵⁸

⁵⁶ DELA CUEVA, Mario Op. Cit., p 262

⁵⁷ Ibidem., p 263

⁵⁸ DÁVALOS MORALES, José Op. Cit., p 163

Con relación al monto de los salarios vencidos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que para fijar dicho monto, se debe tomar en cuenta la acción que haya hecho valer el trabajador, si este ejerció la acción reinstalatoria o cumplimiento del contrato. Así también, se deben tomar en cuenta los aumentos que haya tenido el salario del trabajador desde la fecha del despido hasta que se cumplimentó el laudo, pero si el trabajador ejerció la acción indemnizatoria, entonces, para fijar el monto se omitirá tomar en cuenta los aumentos que haya tenido el salario y solo se tomara en cuenta la base del salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, de acuerdo con el criterio que se transcribe:

SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS.- Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, de ahí que se durante la tramitación del juicio hasta la fecha que se reinstala al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley de la Contratación Colectiva o un aumento demostrado en el Juicio Laboral, proveniente de alguna fuente diversa a aquellas, esto deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón, pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de la reinstalación y esta se concederá procedente, los salarios percibidos a la fecha de la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado.

Amparo Directo 40/81.- Teresa Zúñiga Mulato.- 27 de agosto de 1981.- 5 votos.- Ponente.

María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomas Garrido Muñoz.

Amparo Directo 548180.- Eleodoro Padilla Palma.- 13 julio de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 2827/80.- Carlos Calleja.- 27 de abril de 1981.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo Directo 1743/80.- Julio Brito López.- 20 de octubre de 1980.- 5 votos.- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 4706/77.- Joaquín Rivera Rodríguez y otros.- 25 de enero de 1978.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación.- Séptima Época.- Vol. 151-156.- Julio Diciembre de 1981.- Apéndice Quinta Parte 1982.- pág. 43 y 44

Ya que la indemnización implica la terminación de la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir diversas prestaciones, tales como prima de antigüedad y aguinaldo, vacaciones y prima vacacional entre otras.

A propósito de la prima de antigüedad, la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

El texto de la última fracción resulta un obstáculo para a los trabajadores que tienen intención de separarse voluntariamente de su empleo, con una antigüedad inferior a de quince años.

2.3.5 JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO.

Para que el patrón pueda despedir a un trabajador, deberá satisfacer requisitos de fondo y forma, los requisitos de fondo, se refieren a las causas en

las que se apoye para despedir al trabajador, misma que se enumeran en precepto laboral siguiente:

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 los 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 dejara de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él:

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga el trabajador una pena de prisión, que la impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 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.

De la última fracción se debe advertir que las causas de rescisión que enumera la ley son enunciativas y no limitativas, por lo que es posible aumentar las causas del despido, siempre y cuando estas sean graves y análogas a las especificadas en las fracciones anteriores, aunque la Ley no establece un parámetro para determinar la gravedad de la causa. En todo caso, deberá atenderse a las obligaciones y prohibiciones contractuales y legales de los trabajadores, mismas que se pueden encontrar plasmadas en el contrato colectivo, reglamento interior de trabajo o contrato individual de trabajo y las

establecidas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra disponen lo siguiente:

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley.

- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner el conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a las intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

“Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta

disposición las punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

AVISO DE DESPIDO

En el derecho común, la decisión de una de las partes para romper el contrato debe hacerse del conocimiento del co-contratante. En México, la Ley Federal del Trabajo fue modificada con el fin de establecer la obligación del empleador para dar una información que contenga las características del despido. La ausencia de esta comunicación sería suficiente para considerar “injustificado” el despido, consecuentemente, el aviso de despido constituye el requisito formal que debe satisfacer el patrón para despedir justificadamente a un trabajador y tiene su fundamento en la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral que a la letra dice lo siguiente:

“Artículo 47...

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 negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitado su notificación el trabajador.

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

CAPÍTULO III

LOS PROCEDIMIENTOS EN LOS CASOS DE DESPIDO.

3.1 LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En este capítulo se exponen los procedimientos aplicables a los casos de despido, en dos supuestos; el primero se refiere al que se tramita ante la autoridad laboral para resolver las controversias que se plantean por el trabajador cuando este se considera despedido injustificadamente; el segundo supuesto se refiere al procedimiento que el patrón tiene que agotar en caso de que este manifieste que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, teniendo como finalidad que la autoridad laboral notifique el aviso de despido al trabajador.

El primer supuesto implica una controversia, es decir, un juicio, en el que la autoridad laboral actúa como órgano jurisdiccional para dirimir la controversia mediante un laudo.

En el segundo supuesto, se trata de un procedimiento en el que la autoridad laboral actúa administrativamente, ya que no dirime controversia alguna, sino simplemente tendrá como función la de notificar al trabajador el aviso de despido proporcionado por el patrón.

En consecuencia, se expondrá en primer término el procedimiento ordinario que es el aplicable a los juicios por despido injustificado, ya que la Ley establece este tipo de procedimientos como la regla general y, solo por excepción se tramitan procedimientos especiales, en determinados casos. Posteriormente, se expondrá brevemente el proceso a seguir para la notificación del aviso de despido.

3.1.1 LAS PARTES DE LA RELACIÓN PROCESAL

En la relación procesal, existen en cualquier rama del derecho tres partes integrantes de la misma, el actor, el demandado y el órgano jurisdiccional.

En las controversias por despido, el trabajador siempre será la parte activa, es decir, la parte que demanda ciertas prestaciones, por lo que en lo sucesivo se le denominara actor, consecuentemente, al patrón se le denominara demandado. Tal circunstancia se debe a que de acuerdo con los criterios de los tribunales federales, no procede que el patrón demande a sus trabajadores la rescisión del contrato de trabajo, por ejemplo, que el patrón no puede despedir a sus trabajadores mediante un juicio. En tal sentido, se transcriben los criterios mencionados como su debida motivación como sigue:

RESCISION, IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE EJERCITADA POR EL PATRON. Como la Ley Federal del Trabajo no concede acción a los patrones para demandar la rescisión de la relación laboral de sus trabajadores, el ejercicio de tal acción es improcedente.

Amparo directo 2990/77. Petróleos Mexicanos, 5 de abril de 1978. 5 votos, Ponente: David Franco Rodríguez.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, volúmenes 109-114, 5ª. Parte, p- 66.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO. NO ES POR LA VIA DE LA ACCION, SINO MEDIANTE LA EXCEPCION QUE EL PATRON PUEDE COMPROBAR LA CAUSA DE LA. De conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón esta facultado para rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, por cualquiera de las causas que el propio precepto enumera, debiendo satisfacer el requisito de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Por consiguiente, es dable desprender que no es por la vía de la acción que el patrón rescinda el nexo laboral, sino que será por la vía de la excepción que compruebe la causa de la rescisión, tal como lo establece el artículo 48 de la citada codificación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7761/93- albero Vargas Uribe y Aplicaciones Tecnológicas e Industriales, S.A. , 4 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos.

Seminario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIII, mayo de 1994, p. 526.

Por lo tanto, el supuesto jurídico que analizaremos es el del trabajador que demanda a su patrón por considerar que fue despedido injustificadamente y esto, lo deberá hacer ante la autoridad laboral competente que tendrá la obligación de vigilar la legalidad del procedimiento y resolver el asunto “conforme a derecho”.

La Ley Federal del Trabajo prevé varios tipos de autoridades laborales en el artículo 523, mismo que a la letra dice:

“La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

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

Corresponde a la Junta Federal y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocer y resolver los conflictos jurídicos que se presentan con motivo del despido, de acuerdo con la fracción XX del artículo 123 constitucional. Ahora bien, para saber si la competencia sobre un asunto de despido injustificado es de carácter federal o local, es preciso determinar el giro o actividad a la que se dedique el patrón, ya que la Ley dispone lo siguiente:

“Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

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

De acuerdo con el artículo 606 de la Ley, la Junta funcionara en Pleno o en Juntas Especiales, siendo estas últimas las que deberán conocer de los conflictos por despido injustificado.

Las Juntas Especiales tienen una competencia específica por rama industrial y se integran para tramitar y resolver los conflictos de trabajo por un Presidente que representa al gobierno federal o local, dependiendo de su competencia y con un representante de los trabajadores y otros de los patrones, es decir, que los tres representantes votaran cada actuación incluyendo el laudo o resolución definitiva correspondiente, a esta forma de integración se le denomina tripartita.

A su vez, cada Junta Especial debe contar con el personal jurídico que señala la Ley, mismo que será determinado en su número por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y los Gobernadores de las Entidades Federativas. De acuerdo con el artículo 625 de la Ley Laboral, el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compone de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales no forman parte de las Juntas Especiales, sino que sus funciones son de carácter general.

3.1.2 PRINCIPIOS PROCESALES

En el Capítulo I del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo se establece los principios generales que rigen a las normas procesales del trabajo, con la finalidad de que la impartición de justicia sea eficaz. Dicho principios se ven reflejados principalmente en las disposiciones siguientes:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta ley.

Artículo 873...

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

El Doctor. Juan B. Climent Beltran “comenta cada una de los principios contenidos en las disposiciones anteriores y los enumera como sigue:

- a) Publicidad. Se refleja en un doble aspecto: en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general son públicos y solo en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada, y también, en el sentido apuntado por Carnelutti, al referirse a la moderna tendencia publicista, todo vez que el interés publico y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

- b) Gratuidad. Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que esta consagrado en el artículo 19 de la legislación laboral, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno. El artículo 824 señala que la Junta nombrara los peritos, que correspondan al trabajador, cuando esto lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Públicos de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos invocador por el artículo 962, también será gratuita.

- c) Inmediación. Atañe, en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876. El principio del inmediatez debe operar también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad por el Auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, en la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a

verdad sabida y buena fe guardada como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Oralidad. El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes. La oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus replicas, contrarrélicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

e) Principio inquisitorio y de participación activa. Si bien el artículo 685, en su primer párrafo, indica el proceso laboral “se iniciara a instancia de parte”, esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Sin embargo, esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio, que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las Juntas en el desarrollo del proceso.

f) Economía. Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los

casos, en la simplificación del número de audiencias, ya que en el procedimiento del número de audiencias, ya que en el procedimiento ordinario se establece una primera audiencia de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes.

La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento sin que implique revocar sus resoluciones. La preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía. La aclaración de laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios.

- g) Concentración. Se manifiesta en la acumulación de los juicios, en la tramitación de los incidentes dentro del expediente principal, como regla general, y solo por excepción en cuerda separada y en la obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos.
- h) Sencillez. Ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Este principio se equipara al de inconformidad en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que precise en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los

trabajadores o sindicatos o sin sujetarse a las reglas del artículo 692, tomando en cuenta los documentos exhibidos. Asimismo, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente.

- i) Celeridad. Los anteriores principios confluyen en el de celeridad, que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva. Se refleja en la supresión del incidente de objeciones o de tachas a los testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la audiencia en la etapa conciliatoria, a solicitud de ambas partes, por una sola vez, y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a solicitud del trabajador, en caso de que necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda. La supresión del termino de alegatos, como regla general, debiendo las partes formularlos una desahogadas las pruebas en la misma audiencia.
- j) Tutelar o de equilibrio procesal. El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de la intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador.

Subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y aclaración de la demanda oscura o irregular, lo que corresponde al propio trabajador”⁵⁹

⁵⁹CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia Vigésima Primera Edición, Ed. Esfinge Milenio, México 2001, pp. 445-447

3.2 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El procedimiento inicia con la presentación de un escrito de demanda por parte del trabajador, ante la oficialía de partes común de la Junta Federal o Local, sin embargo, excepcionalmente algunas Juntas Especiales reciben directamente las demandas, previa comprobación de su competencia.

En el escrito de demanda, el actor deberá expresar sus peticiones y los hechos en los que las funde.

Esta demanda será turnada a la Junta Especial competente, la cual en un plazo de veinticuatro horas debe dictaminar un acuerdo en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al día en que se haya recibido el escrito de demanda, apercibiendo a la parte demandada que no acudir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

En el mismo acuerdo deberá comisionar al actuario para que notifique personalmente a las partes, por lo menos diez días antes de la fecha de celebración de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda.

La audiencia antes referida consta de tres etapas.

- ❖ Conciliación;
- ❖ Demanda y excepciones, y
- ❖ Ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.2.1 Conciliación.

En la etapa conciliatoria las partes deben comparecer personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, tal como dispone la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, tal disposición provoco la inconformidad de patronos y trabajadores, por lo que los tribunales federales dieron solución a este problema interpretando la ley de la manera siguiente:

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, proponga soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, con dicciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta ultima fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal

del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada esta en sentido afirmativo, solo son operantes en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero; Secretario: Carlos Ronzón Sevilla.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, numero 19-21, Julio-Septiembre de 1989, pág. 96

Una vez compareciendo las partes, la Junta las exhorta para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; si estas llegan a un acuerdo se da por terminado el conflicto mediante un convenio, el cual, deberá ser sancionado por la junta y en caso de ser aprobado, se le otorgaran los efectos jurídicos inherentes a una laudo.

También puede ocurrir que las partes de común acuerdo soliciten que se diferiera la audiencia con objeto de conciliarse, ante lo cual, la junta podrá diferir la audiencia por una sola vez y fijara la reanudación de la misma dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes en ese mismo momento con los apercibimientos de la Ley.

En caso de no comparecer alguna o ambas partes se les considerara inconformes con todo arreglo conciliatorio y se continuara con la etapa de demanda y excepciones.

3.2.2 Demanda y Excepciones.

Esta es tal vez la etapa más importante en el procedimiento, ya que es en la que queda fijada la litis o controversia y el resto del procedimiento se regirá por los puntos controvertidos.

Si el actor no comparece a esta etapa, se le tendrá por ratificada su demanda pero si comparece podrá ratificarla o modificarla. La modificación de la demanda ha originado diversas interpretaciones.

En primer término, debe hacerse la distinción entre una modificación a la demanda de carácter substancial, de la que no lo es, toda vez que esto influirá en la actuación de la Junta. El término “substancial” es de carácter jurisprudencial, ya que no cuenta con sustento legal alguno, en este sentido. Los Tribunales Federales han determinado que cuando el actor modifica su demanda cambiando substancialmente los hechos que le dieron origen o agregando nuevas prestaciones, la Junta debe suspender la audiencia con un plazo mínimo de diez días hábiles, a fin de que el demandado tenga oportunidad de contestar tales modificaciones, en atención a un principio de equidad procesal y de acuerdo al termino de notificación consignado en el artículo 673 de la Ley Federal del Trabajo referente al emplazamiento a juicio.

Sustenta lo anterior la contradicción de tesis que a continuación se transcribe:

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, facciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y , además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar

dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia al actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la Ley no es suficiente para aceptar que no preceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correte traslado al demandado; con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantía que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ellas, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878 fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por el, lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a las garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito 19 de octubre de 1992. Cinco votos, Ponente: José Antonio Llanos Duarte: Gerardo Domínguez.

Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos

noventa y dos, por cinco votos de los señores ministros: Ponente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Rorhero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de tesis, octava época, tomo V, 4ª sala primera parte, p. 53 así como en el Apéndice al Seminario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 39, p. 25.

Por otra parte, se ha discutido ampliamente en torno al momento preciso en que la autoridad laboral debe intervenir en caso de encontrarse en el supuesto de una modificación de carácter substancial. Un primer criterio consiste en considerar que la Junta debe intervenir inmediatamente después de que el actor ha modificado su demanda para procurar la seguridad jurídica y equidad en esta etapa. En segundo término, se ha aplicado el criterio que consiste en afirmar que la Junta no puede actuar oficiosamente, sino a instancia de parte, consecuentemente, la Junta intervendría una vez que el demandado ha solicitado la suspensión del procedimiento, sin embargo, este criterio puede dejar al demandado en estado de indefensión en el supuesto de que conteste cautelarmente la demanda, solicitando además, se le otorgue un término prudente para contestar la modificación respectiva, de obrar en tales términos, la Junta estaría dividiendo la etapa de demanda y excepciones, siendo esto improcedente, ya que la demanda es una y queda expuesta el modificarse la demanda.

Si la Junta tiene por no contestada la demanda y otorga el término solicitado para contestarla en fecha posterior, la parte actora estaría tomando una ventaja ilícita al conocer anticipadamente la defensa de la parte demandada.

Pero si el demandado no contesta la demanda y simplemente solicita término para contestar la demanda y sus modificaciones, corre el riesgo de que la Junta no considere substanciales las modificaciones y se le tenga, por

contestada la demanda en sentido afirmativo, dejándolo así en total estado de indefensión, al violar su garantía de audiencia.

Otro criterio consiste en agotar la etapa, por lo que la Junta resolvería sobre la substancialidad de las modificaciones una vez que la litis ha quedado fijada, lo que implicaría anular el procedimiento desde la contestación de la demanda, en caso de que estas fueran consideradas substanciales, siendo esto totalmente innecesario y antijurídico.

Por lo tanto, la intervención de la Junta debe darse inmediatamente después de que el actor modifique la demanda para calificar la sustancialidad de las modificaciones respectivas, evitando así dejar en estado de indefensión al demandado.

Una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En su contestación opondrá sus excepciones y defensa debiendo de referirse a todos los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no le sean propios. El silencio y las evasivas de los hechos harán que se tenga por negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho (Artículo 878 fracciones IV y VI)

Implícitamente, la Ley prevé dos supuestos, los cuales aunque son semejantes, tienen efectos distintos; el primero se refiere al caso en el que el demandado ha comparecido a la etapa de demanda y excepciones y no contesta los hechos contenidos en la demanda y por lo tanto, se le tendrá admitiendo tales hechos y además no se le admitirá prueba en contrario, circunstancia que produce necesariamente una condena en su contra.

El segundo supuesto se actualiza cuando el demandado no comparece a la etapa de demanda y excepciones, esto tiene el mismo efecto que en el supuesto anterior de tenersele contestado la demanda en sentido afirmativo,

pero en este caso; la Ley le permite ofrecer pruebas de que el actor no era trabajador, de que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, por consiguiente, el demandado tendrá oportunidad de ser absuelto de las prestaciones que logre desvirtuar. En ese sentido las tesis jurisprudenciales se han asentado de la forma siguiente:

DEMANDA, FALTA DE CONTESTACION A LA., NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. La circunstancia de que el demandado no conteste la demanda en el periodo de arbitraje y que tampoco ofrezca prueba alguna al celebrarse la audiencia respectiva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solo ocasiona que esta autoridad le tenga por contestada en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, pero no es obstáculo para que dicha Junta, tomando en cuenta lo actuado en el demandante no demuestra la procedencia de su acción.

Amparo directo 1527/85. Alimentos Balanceados de México, S.A. de C.V. 20 de enero de 1986, 5 votos. Ponente: María cristina Salmoran de Tamayo. Secretario: José Guerrero Lazcarez.

Amparo directo 11209/84. Luis Murguia Alarid, 28 de octubre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmil Ordoñez. Secretario; Aureliano Pulido Cervantes.

Amparo directo 7204/81. Ingenio La Joya, S.A. 2 de junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmoran de Tamayo. Secretario: Héctor Sánchez Fernández.

Amparo directo 7115/80. María Santos Castillo. 9 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 1166/73. Juan Manuel Sosa Millán. 6 de julio de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmoran de Tamayo.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 132, p- 90.

DEMANDA, SU FALTA DE CONTESTACION NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO, RELACION LABORAL INEXISTENTE. Aun cuando se tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda laboral, conforme a lo

dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, ello no implica que se condene necesariamente el laudo a uno o varios de los demandados, si de dicha demanda se desprende por manifestación de la parte actora, que no existió la relación laboral en términos de los artículos 20 y 21 de esta ley, con alguno de ellos, esto en estricta aplicación del artículo 794 de ese ordenamiento, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 149/88. Pedro Bonilla Sánchez. 5 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuil Rojas.

Amparo directo 15/89. Ignacio Carrera Arguelles y otros. 28 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo directo. 168/90. Maricela Jiménez García 11 de octubre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Cesar Flores Rodríguez.

Amparo directo. 350/90. Alma Guillermina Chávez González. 15 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Marcos Antonio Arriaga Eugenio.

Amparo directo 171/93. Pedro Serrano Lira. 2 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 69, septiembre de 1993, p. 42.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 670, p. 451

DEMANDA, EFECTOS DE LA NO CONTESTACION EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. En términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, si la demandada no ocurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero si el patrón no contesta en su oportunidad la demanda, no obstante haber comparecido a la audiencia de conformidad con lo dispuesto en

la fracción IV del artículo 878 de la Ley de referencia, se le deben tener por admitidos los hechos por no haber suscitado controversia alguna respecto de ellos, sin que pueda admitirse prueba en contrario, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo en revisión 185/87. Mónico Hernández Sánchez y otros. 24 de septiembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Esteban Penagos López. Secretaria: Margarita Pérez Ávila.

Amparo en revisión 866/87. Domingo Lince Farías. 4 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Amparo en revisión 431/90. Ricardo Braojos Grajales y otros. 25 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente Roberto Gómez Arguello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Queja 59/93. Ferrocarriles Nacionales de México. 1° de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, Gaceta numero 66, junio de 1993, p 28.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 662, p 446.

Después de contestada la demanda y fijados los puntos controvertidos, el actor tendrá derecho a replicar en relación a la contestación a la demanda, y a su vez, el demandado podrá contrarreplicar en relación a la replica del actor. Tanto la replica como la contrarreplica tienen como objeto el precisar los alcances de la litis anteriormente establecida, y además de ser su objeto, representa su limitante, ya que ni el actor ni el demandado podrán ampliar su demanda y contestación a la misma, respectivamente, en tal sentido, se transcriben los criterios sustentados por los tribunales federales.

DEMANDA, NO PUEDE AMPLIARSE NI MODIFICARSE CON POSTERIORIDAD A SU CONTESTACION. El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece el orden lógico en que deberá desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, al establecer inicialmente el dar la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda ratificándola o modificándola e inmediatamente después, la parte demandada procederá a dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas. Posteriormente se autoriza a que las partes puedan por una sola vez, replicar y contrarréplica brevemente, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden, lógico, de manera que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para los efectos mencionados, precluye su derecho para hacerlo valer en ese mismo procedimiento, por lo que, ratificada la demanda y expuesta la contestación, la partes actora no puede válidamente modificar su escrito de demanda ratificado, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas. Lo anterior por no ser el momento procesal oportuno, pues en todo caso la parte actora estuvo en aptitud de hacerlo antes de precluir su derecho, que era previamente a ratificar la demanda.

Cuarta Sala. 8ª. Época, Gaceta # 81, Septiembre de 1994. Pág. 22.

Contradicción de tesis 12/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, 10 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 35/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en Sesión Privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros. Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Seminario Judicial de la Federación, "Jurisprudencia por la Contradicción de Tesis", octava época, tomo V, 4ª Sala, primera parte, p. 297-

Nota: Esta tesis también aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 134, p. 92.

REPLICA Y CONTARREPLICA, SON ALEGACIONES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS POR LAS JUNTAS AL EMITIR EL LAUDO, YA QUE TIENEN POR OBJETO PRECISAR LOS ALCANCES DE LA LITIS YA ESTABLECIDA. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la controversia laboral se fija en la audiencia de demanda y excepciones, ya que es la etapa en la que se plantean las cuestiones aducidas por las partes en vía de acción y excepción, donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, y el demandado procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada una de los hechos afirmados por su contraparte y en cuya fase del juicio las partes pueden por una sola vez replicar y contrarréplica. Ahora bien, estas figuras procesales, que no deben confundirse con la ampliación de la demanda ni con la reconvención, puesto que no cambian ni amplían la materia original del juicio, solo constituyen alegaciones que en los términos de la fracción VI del citado precepto, pueden formular las partes en relación a las acciones y excepciones planeadas en su demanda y contestación, con el prepósito limitado de precisar los alcances de la controversia, por tanto, debe concluirse que la replica y contrarréplica en caso de que las partes quieran hacerlas son alegaciones que ratifican la litis en juicio laboral y, que, si se asentaron en el acto correspondiente, deben tenerse en consideración al emitirse el laudo.

Contradicción de la tesis 11/91. Entre el segundo Tribunal Colegiado del Decimo Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 31 de mayo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario Marcos García José.

Tesis jurisprudencia 30/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de junio de 1993, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, numero 69, septiembre de 1993, p. 17.

Nota: Esta tesis 30/93 publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 67 (julio 93), pág. 13 a petición de la Sala se vuelve a publicar con correcciones que envía.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4ª Sala, segunda parte, p. 1209 así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 443, p. 294.

La Ley también prevé la reconvencción o contrademanda en contra el actor, misma que deberá ser contestada de inmediato o a petición del mismo, podrá suspender la audiencia para su posterior contestación (Artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo). En tal sentido, se ha sostenido el criterio de suspender la audiencia en caso de que el actor no concurra a la audiencia y el demandado reconvenga al actor, siempre y cuando la reconvencción se refiera a prestaciones de carácter netamente laboral.

3.2.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Una vez integrada la litis, la Junta procede a cerrar la etapa de demanda y excepciones e inmediata deberá abrir la de ofrecimiento y admisión de pruebas, otorgando el uso de la palabra a la parte actora a efecto de que ofrezca sus pruebas para acreditar su dicho en relación con los hechos controvertidos.

Al concluir tal intervención del actor, se le dará el uso de la palabra al demandado para dos efectos, el primero, para que ofrezca las pruebas que estime convenientes a fin de acreditar los hechos en que apoye sus excepciones y defensas; el segundo efecto es el de darle oportunidad de objetar las pruebas ofrecidas por el actor. Las objeciones a las pruebas pueden ser de dos tipos, generales y especiales; las generales se refieren al alcance y valor probatorio de las pruebas ofrecidas por el actor, cuando el demandado considera que las pruebas de su contraparte no son suficientes para acreditar su dicho. Las objeciones de carácter específico son las que atacan a cada prueba en lo individual, ya sea porque no se hayan ofrecido conforme a

derecho, o bien, por considerar que son falsas, en tal caso deberá ofrecer pruebas para demostrar sus objeciones.

Posteriormente, el actor volverá a hacer uso de la palabra para ofrecer pruebas para desvirtuar las objeciones del demandado y perfeccionar así las pruebas objetadas de manera especial. Así también, el actor tendrá derecho de objetar de igual manera las pruebas del demandado y este de ofrecer pruebas tendientes al perfeccionamiento de las que le fueron objetadas.

Una vez concluida la intervención de las partes, la Junta deberá emitir su acuerdo, teniendo por hechas las manifestaciones celebrada la etapa, admitiendo o desechando las pruebas ofrecidas por las partes y asimismo, deberá dictar las medidas necesarias para preparar el desahogo de las pruebas que así lo requieran, señalando además, las fechas en las que deberán llevarse al cabo las audiencias y diligencias posteriores a fin de agotar el desahogo de las pruebas que hubieren quedado pendientes.

3.2. 4 DESAHOGO DE PRUEBAS

Las pruebas que por su propia naturaleza lo permitan queden desahogadas en el mismo momento de ser ofrecidas y para las demás, la junta señalara fecha especial para su desahogo. Cuando la Junta considere que no es posible desahogar las pruebas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo deberá señalar los días y horas en que deberán desahogarse, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado, sin importar que no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero si tomando en cuenta que el periodo de desahogo de pruebas no deberá exceder de treinta días.

La Junta podrá ordenar, citando previamente a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos o actuarios y practicar todas las diligencias que juzgúe convenientes y ordenara a las partes que exhiban los documentos necesarios para el esclarecimiento de la verdad.

Asimismo, la autoridad o persona que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos cuando sea requerida por la junta.

Ya en la audiencia de desahogo de pruebas se procederá a desahogar las que se encuentren debidamente preparadas y como ya se dijo, se procurara que se desahoguen primero las del actor y luego las del demandado.

Durante el desahogo de las pruebas, las partes podrán interrogar libremente sobre los hechos controvertidos a quienes intervengan en el mismo, hacerse mutuamente las preguntas que consideren pertinentes y examinar los documentos objetos que se exhiban.

Cuando una persona no pueda acudir a absolver posiciones o contestar un interrogatorio por un motivo justificado a juicio de la Junta, después de comprobar el hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba bajo protesta de decir verdad, se señalara nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente, y en caso de que el impedimento subsista, el médico deberá presentarse a ratificar el documento que acredita dicho impedimento, entonces la Junta se trasladara al lugar donde aquella se encuentre para realizar el desahogo de la diligencia.

Si alguna prueba no puede desahogarse por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de las medidas de apremio establecidas por la Ley.

Cuando las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderán la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso para que le remita dichos documentos o copias y en caso de que no se cumpliera con dicho requerimiento, a solicitud de parte, se la comunicara al superior jerárquico para que se le aplique las sanciones correspondientes.

Del anterior procedimiento, se ha dicho que los juicios deben concluirse en noventa o cien días, de acuerdo con lo términos normales de la ley, pero en la realidad, debido a diversos factores como la falta de notificación a testigos o a las partes; la falta de localización de domicilios, la ampliación de términos solicitada por los peritos para rendir dictamen, las ausencias de las partes o los testigos justificados por certificados médicos, las notificaciones extemporáneas, etc., hacen que los juicios en muchos casos prolonguen su terminación por más de dos años.

3.2.5 ALEGATOS

El Secretario de Acuerdos debe certificar que no quedan pruebas por desahogar y debe pasar a la etapa de alegatos. Conforme a la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo. Las partes podrán formular sus alegatos en la misma audiencia de desahogo de pruebas después de terminado el mismo.

En los alegatos las partes analizan las pruebas desahogadas con relación a los hechos controvertidos expresados en la demanda y contestación para establecer las conclusiones tendientes a demostrar su dicho.

Los alegatos en esa materia no son muy frecuentes pues se les considera repetitivos e inútiles, además de que es frecuente que las Junta no los tome en cuenta, sino que simplemente los mencione al emitir el laudo representar una oportunidad fundamental en el proceso para orientar al órgano jurisdiccional en los puntos que favorecen a cada parte.

3.2.6 LAUDO

Los laudos son las resoluciones que se refieren y deciden sobre el fondo del conflicto y que tienen carácter definitivo. Esta definitividad se establece en el

artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que “las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso”, por lo que únicamente procederá su impugnación por violación de garantías en juicio constitucional.

El laudo podría considerarse como firme cuando no se haya impugnado en el termino legal establecido para promover el Juicio de Amparo, o si después de promoverse este se haya negado, adquiriendo así, el carácter de cosa juzgada conforme al artículo 80 de la Ley de Amparo.

Una vez formulados los alegatos, el Auxiliar de Tramite declarara cerrada la instrucción y ordenara turnar el expediente con el auxiliar dictaminador para que elabore un proyecto de laudo entregado una copia a cada uno de los miembros de la Junta, el que deberá contener un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, la reconvención y contestación de la misma, el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que, conforme a la misma deban considerarse probados; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, por último, los puntos resolutivos.

Asimismo, la Ley especifica diversos requisitos que debe observar la Junta al dictar el laudo, mismos que se contienen en las siguientes disposiciones:

Artículo 840. El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 841. Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, para expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Artículo 842. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 843. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalara las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 844. Cuando la condena sea de cantidad liquida, se establecerá en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Los integrantes de la Junta podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no conveniente para esclarecer la verdad, para lo cual la Junta debe señalar día y hora para el desahogo de la diligencia, dentro de los ocho días siguientes.

Luego, el Presidente de la Junta debe citar a los representantes para discutir y votar el proyecto.

Si el proyecto se aprueba sin modificaciones o adiciones se elevara a la categoría de laudo y deberá firmarse de inmediato por los miembros integrantes de la junta.

Cuando se adicione o modifique el proyecto, se deberá redactar de inmediato un laudo de acuerdo con lo aprobado y se hará constar el resultado en un acta.

Hecho esto, el Secretario recabara las firmas de los miembros de la Junta y turnara el expediente para que el laudo sea notificado personalmente a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obro con dolo o mala fe, podrá sancionarla imponiéndole una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la propia Junta; igual sanción podrá imponerse a los representantes de las partes.

3.3 NOTIFICACION DEL DESPIDO

3.3.1 PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

El procedimiento paraprocesal o voluntario es el aplicable a los casos en que el patrón despide al trabajador de su empleo y este se niega a recibir el aviso de despido. En tal caso, el patrón contara con cinco días para acudir ante la Junta, solicitándole notifique al trabajador el aviso de despido. Este

procedimiento se regula por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se citan.

Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuyas declaraciones requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se llave a cabo.

La Junta acordara dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalara día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenara, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Artículo 991. En los casos de rescisión previsto en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiera La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantara acta circunstanciada de la diligencia.

En la práctica, este procedimiento tiene varias implicaciones, ya que en caso de que el trabajador demande al patrón, el expediente paraprocesal deberá acumularse al principal. En el juicio correspondiente, el patrón demandado deberá acreditar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, siendo regularmente la prueba idónea para ese efecto la testimonial o bien la ratificación del acta que el patrón haya levantado con testigos de la negativa del trabajador a recibir el aviso, sin embargo, la complicación que esto atañe, se expondrá mas adelante.

CAPÍTULO IV

La Complicación del Despido.

Exposición de la Complicación.

El Ofrecimiento del Trabajo.

El primer problema de un trabajador al ser despedido, es el de haber perdido su ingreso económico; en segundo lugar, se enfrenta a un procedimiento que puede durar meses o años, sin embargo, la ley lo deja desprotegido durante ese tiempo.

No obstante lo anterior, el trabajador se enfrenta a un tercer problema, tal vez el mas grave, el de iniciar un juicio sin pruebas que puedan acreditar que fue despido, pues generalmente, por conveniencia del patrón, el despido se realiza de manera verbal y sin testigos.

Aunque se debe tomar en cuenta que el patrón tiene la carga de probar las causas del despido, la jurisprudencia le ha otorgado una gran arma para litigar en juicio, el ofrecimiento del trabajo.

La figura del ofrecimiento del trabajo consiste en la estrategia de defensa que el patrón adopta, contestando la demanda en el sentido de negar la existencia del despido, ofreciendo al trabajador la reinstalación en su trabajo. El efecto jurídico que el patrón persigue es el de revertirle al trabajador la carga de la prueba, por lo que en tal caso, este deberá probar la existencia del despido.

Los tribunales federales mediante la jurisprudencia han delimitado la procedencia del ofrecimiento del trabajador, condicionándola a que este se formule “de buena fe”, es decir en los mismos términos y condiciones que el trabajador venia prestando sus servicios para el patrón demandado. A mayor abundamiento, se transcriben los criterios jurisprudenciales que sustentan esta defensa del patrón.

Los siguientes criterios determinan la naturaleza jurídica y efectos que le corresponden al ofrecimiento del trabajo.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO. De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que este se reintegre a su labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencia en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierte al trabajador actor. En consecuencia, al no construir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver lo concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

Contradicción de tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente; Felipe López Contreras. Secretario: Víctor Jáuregui Quintero.

Tesis de Jurisprudencia 11/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del 15 de febrero de 1993, por cinco votos de los señores ministros. Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, octava época, número 63, mes de marzo de 1993, p. 19.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en: Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época, tomo V, 4ª. Sala, primera parte, p- 791; así como en el

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917.1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 304, p- 199.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe: por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Amparo directo 3696/63. Jesús Delgado Robles. 5 votos.

Sexta Época, Volumen CVI, 5ª parte, pág. 12.

Amparo directo 4405/78. Julio Alejandro Pacheco Quiroz. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Época, Volumen 127-132, 5ª parte, pág. 22

Amparo directo 680/81. Patricia Angélica Hernández Vázquez. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Época, Volúmenes 145-150, 5ª parte, pág. 27-

Amparo directo 2653/82. Manuel Martínez Guerrero, 5 votos.

Séptima Época, Volúmenes 169-174, 5ª parte, pág. 18.

Amparo directo 276/83. José Antonio González Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Época, Volúmenes 169-174, 5ª parte, pág. 18.

Amparo directo 4332/83. Instituto mexicano del Seguro Social. Unanimidad de votos.

Séptima Época. Volúmenes 175-180, 5ª, pág. 19.

Amparo directo 10485/83. Armando Gutiérrez Pasos. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Época, volúmenes 187-192, 5ª, parte, pág. 19

Seminario Judicial de la Federación, séptima época, volúmenes 187-192, 5ª parte, p. 71.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 158, p. 107

DESPIDO SU NEGATIVA Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE, REVIERTE LA CARGA PROBATORIA. Cuando en un juicio laboral los trabajadores demandan el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos por despido, y el patrón se excepciona negado la separación, ofreciendo el trabajo a los actores en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, dicho ofrecimiento se considera como hecho de buena fe, y produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba en la parte actora.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 7/88. Juan Alonso Manzano y otros. 3 de marzo de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 65/89. Lucio Alberto castro Díaz. 12 de abril de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 190/90. Francisca Pérez González. 24 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 152/90. Miguel Ángel Salazar Sánchez. 7 de junio de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 168/90. Maricela Jiménez García 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Tesis VI.. 1º.J/47, Gaceta numero 41, pág. 96; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Mayo, pág. 85.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 694, p. 468.

En tal sentido, puede decirse que la naturaleza jurídica del ofrecimiento del trabajo es la de una defensa y no una excepción, pues no tiende a destruir la excepción del actor, sino que simplemente consiste en la intención del demandado de que la relación de trabajo continúe. Por otra parte se diferencia del allanamiento puesto que el ofrecimiento del trabajo implica la negativa del patrón de la existencia del despido.

Además cabe resaltar que el efecto jurídico que persigue el patrón al ofrecer el despido, es el de revertir la carga de la prueba, ya que al ofrecer el trabajo de buena fe al actor, esta tendrá la obligación de probar en juicio que fue despedido por el patrón.

El criterio que a continuación se transcribe, señala que el momento procesal oportuno para el patrón ofrezca el trabajo es en la etapa de demanda y excepciones, es decir, al dar contestación a la demanda, pues de lo contrario no se produce la reversión de la carga de la prueba para el trabajador, en atención a que la litis se fija en esa etapa, desde ese momento quedan fijadas las cargas probatorias:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, EL MOMENTO PROCESAR PARA HACERLO ES LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA. El ofrecimiento de trabajo a que se refiere la tesis jurisprudencial de esta Sala, publicada con el rubro de “Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la Carga de la Prueba”, publicada con el numero 639 de la Compilación de 1988, 2ª parte, pág. 1074, debe realizarse en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia, pues en ella se dan las condiciones necesarias para que se perfeccione y produzca el efecto procesal de que se trata, el ofrecimiento en cuestión es una figura sui generis que se distingue de cualquier proposición ordinaria del patrón para que el trabajador retorne a su trabajo, pues son tres sus requisitos de procedencia: que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que este se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venia desempeñando. En este sentido, si el ofrecimiento supone el ejercicio de una acción, la oposición de cierta defensa y la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, debe entonces formularse en la etapa de demanda y excepciones porque en esta se fijan los términos de la controversia. Aunque en la fase de conciliación el patrón ofrezca al trabajador retornar al trabajo, es proposición no puede calificarse en términos de la tesis en cita, pues en ese momento las partes no contienden, ni el patrón esta en actitud de preconstituir una ventaja probatoria en detrimento del trabajador, sino que ambos buscan un arreglo amistoso del conflicto, de modo que los efectos de dicha proposición se agotan en la propia fase y quedan fuera de la litis, en todo caso, para que el ofrecimiento formulado en esta etapa produzca el efecto de revertir la

carga de la prueba, es preciso que sea ratificado en la etapa de demanda y excepciones.

Contradicción de tesis 19/90. Suscitada entre los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del Decimo Circuito, y el Tercer del Sexto Circuito. 15 de abril de 1991. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 7/91 aprobada por la Cuarta Sala de esta alto Tribunal en sesión privada celebrada el 6 de mayo de 1991. Cinco votos de los señores ministros: presidente José Martínez Delgado, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas; Carlos García Vázquez y Felipe López Contreras.

Seminario Judicial de la Federación, octava época, tomo VII, mes de mayo de 1991, p. 58

Nota: Esta tesis también aparece publicada en : Jurisprudencia por Contradicción de Tesis; octava época, tomo V, 4ª sala, primero parte, p. 723, así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 298, p. 195.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ES PROCEDENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, es inexacto que el ofrecimiento al actor de la reinstalación en la fuente de trabajo debió hacerse en la fase conciliatoria y no en la demanda y excepciones, pues no existe precepto legal que así lo determine, además de que en la segunda etapa es cuando se fija la litis y en la que la junta responsable esta en condiciones de determinar a quien corresponde la carga de la prueba.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 482/87. Juan Ávila Molina.- 1º de marzo de 1988, unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun. Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo I, enero-junio de 1988, segunda parte-2 p. 444.

Por lo que hace a los requisitos de procedencia del ofrecimiento del trabajo para que sea considerado “de buena fe” y produzca los efectos jurídicos mencionados, se ha determinado por la jurisprudencia que tales requisitos de procedencia son tres: que el trabajador ejercite contra el patrón una acción

derivada del despido injustificado; que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, y que este se ofrezca en las mismas o mejores condiciones de aquellas en que el actor lo venía desempeñando.

El primer requisito es claro y no requiere un comentario especial, pero por lo que hace al segundo requisito cabe, mencionar que es indispensable que el patrón niegue la existencia del despido, pues de lo contrario, se configuraría el allanamiento al existir la confesión tacita del despido, consecuentemente, no operaría la reversión de la carga probatoria y el patrón tendría en todo caso, la carga procesal de acreditar las causas del despido. En tal sentido se han pronunciado los tribunales al dictar los siguientes criterios:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SE DEBE NEGAR EL DESPIDO PARA QUE SURTA SUS EFECTOS EL. El presupuesto fundamental para que surta sus efectos procesales el ofrecimiento de trabajo, es la negativa del despido, por lo que si el demandado reconoce que separo al trabajador, aun cuando alegue causa justificada para ello y fecha distinta, ese ofrecimiento no puede producir ningún efecto en relación con la carga probatoria del despido, por ser este un hecho ya admitido por el patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6802/89. Eje, S.A. de C.V., 30 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: cesar Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IV, julio-diciembre de 1989, segunda parte 1, p. 344.

DESPIDO, NEGATIVA NO EFECTUADA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO SE INVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Opera la reversión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a este demostrar q efectivamente fue despedido, si el patrón niega este hecho y ofrece el trabajo en los mismos

términos y condiciones en que se venía desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo, en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cual de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL EXTO CIRCUITO.

Amparo directo 206/88. Lacto Industria Mexicana, S.A. de C.V. doce de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario Jorge Núñez Rivera. Véase: Apéndice de jurisprudencia 1917-1985 Quinta Parte. Tesis 85, pág. 78 Seminario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIV, mes de julio, p. 551.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFREIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIERTIENDO LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y Oponiendo LA EXCEPCION DE ABANDONO. NO IMPLICA MALA FE.

El hecho del que demandado ofrezca el trabajo al actor y a la vez controvierta los hechos de la demanda negando el despido y oponiendo excepciones no incongruentes con su contestación (los que no acontecería, por ejemplo, con la pretensión de justificar el despido), sino congruentes con aquella (como la de abandono), no implica mala fe, toda vez que de esa manera no se afecta al trabajador ni se entra en pugna con la Ley Federal del Trabajo, sino al contrario, se va de acuerdo con ella, en cuanto que la misma en su artículo 878, fracciones III y IV permite al demandado defenderse; pretender lo contrario equivaldría a privar al patrón de las garantías de audiencia y defensa consignadas en su favor por el artículo 14 Constitucional, dado que de hecho se llegaría al extremo de impedirle oponer las excepciones que fueran congruentes con su contestación a la demanda laboral, a pesar de que pudiera destruir la acción del despido justificando el abandono del empleo”.

Contradicción de Tesis 13/88. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Tribunal Colegiado del Decimo Circuito. 22 de mayo de 1989. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Gaceta del Seminario Judicial de la Federación cuarta sala, Octava época numero 19-21, julio-septiembre de 1989, p. 98.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en Jurisprudencia por Contradicción de Tesis octava época, tomo V, 4ª. Sala, primera parte, p. 343; así como en el Apéndice al Seminario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 156, p. 105.

El demandado también debe satisfacer el tercer requisito de procedencia que se refiere a que el ofrecimiento debe formularse en los mismos términos y condiciones de trabajo o aun mejores para que pueda considerarse “de buena fe” y así producir sus efectos legales, tal y como se desprende los criterios que a continuación se citan:

NEGATIVA DEL DESPIDO NO HAY MALA FE CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO CON MEJORES CONDICIONES. El ofrecimiento de trabajo es de mala fe, cuando el patrón modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venia desempeñando; esto es, cuando pretende que regrese con un salario menor, categoría inferior y jornada mayor de trabajo, en suma, cuando intente la implantación de nuevas condiciones de trabajo. Pero esa mala fe no existe, cuando se ofrece en las condiciones en que venia laborando, e inclusive con mejoras en la categoría y la jornada máxima legal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGÚN CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 513/91. José Guadalupe Mejía Martínez. 16 de mayo de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 61/92. Sergio Ramos Sosa. 6 de febrero de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1179/92. Ricardo Carlos Martínez Mora, 31 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1337/92. Juan Enrique Hernández Avalos. 23 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1425/92. Austreberto López Arce. 14 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis II, 1°.J/11, Gaceta numero 82, pág. 40; Véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Octubre, pág. 218.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 804, p. 552.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SATISFACE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL. Si se ofreció el trabajo al contestar la demanda, especificándose en ella las condiciones en que el actor prestaba sus servicios, y no fueron controvertidos el salario, ni la categoría, ni la jornada, tal ofrecimiento se hizo de buena fe, pues precisamente las condiciones en que debe prestarse el trabajo consisten en la categoría asignada, el salario y la jornada, como elementos esenciales de la relación laboral que debe tomarse en cuenta para determinar la buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo”.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.6°.T.J/1

Amparo directo 1096/91. Wilfrido Vázquez García. 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo directo 2062/93. María Guadalupe Bureos Padrón. 1° de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 6996/94. José Manuel Rivera Corona. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: . Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 11366/94. Iris Pérez Galindo. 31 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente. Refugio Gallegos Baeza. Secretaria: María Eugenia Olascuaga García.

Amparo directo 656/95. Max Zyman Harthur. 10 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretaria: Eugenia Olascuaga García.

Semanario Judicial de la Federación, novena época tomo I, marzo de 1995, p. 44.

Cabe mencionar que por lo que hace al tercer requisito, para que opere la buena fe del ofrecimiento del trabajo, es también necesario que las condiciones de trabajo sean legales, de lo contrario, el ofrecimiento de trabajo será improcedente como a continuación se muestra:

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO EL HORARIO DE LABORES EXCEDE DEL LEGAL. IMPLICA MALA FE. Si la parte demandada acepto que los actores laboraban los turnos que señalaron en la demanda, advirtiéndose que los horarios que comprendían los referidos turnos excedían del numero de horas permitidas por la Ley Federal del Trabajo, es evidente que al ofrecerse nuevamente el empleo en esos términos, se esta haciendo en condiciones ilegales y de ninguna manera puede considerarse de buena fe, por lo que resulta que la Junta responsable indebidamente revirtió la carga del despido a los trabajadores, pues esto solo procede cuando las condiciones bajo las cuales se regirá de nueva cuenta la relación laboral no infrinjan las establecidas tanto en la Constitución General de la República como en la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época.

Amparo directo 65/90. Luciano Camero Maldonado y otros. 10 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuentes Cortes.

Amparo directo 239/91. Raymundo Gámez Saucedo y otros. 3 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Raymundo Barajas Plascencia. Secretario Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 374/91. Rogelio Cruz Gámboa y otros. 25 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan miguel García Salazar. Secretario Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 175/92. José Efraín Núñez González. 13 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Amparo directo 613/92. Isidro Barreto Aguilón. 27 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuentes Cortes.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, Gaceta numero 65, mayo de 1993, p. 48

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995; tomo V, materia del trabajo, tesis número 686, p. 463

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CASOS EN QUE EL PATRÓN NO ESTA OBLIGADO A DEMOSTRAR LAS CONDICIONES DEL. El patrón no tiene obligación de demostrar el salario y el horario con que se ofrece la reanudación de las labores si estos se encuentran dentro de los márgenes legales y no contradigan los que señala el actor.

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

Octava Época.

Amparo directo 9213/88. Juan González cruz. 28 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Enrique Chan Cota.

Amparo directo 9513/88. Manuel Tovar Flores. 11 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo. Aragón Mendía. Secretario: Salvador Arraiga García.

Amparo directo 8813/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Citlali Carlock Sánchez. Unanimidad de votos. Ponente F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo VI, julio-diciembre de 1990, segunda parte-1. P. 377.

NOTA: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 807, p. 554.

En esta ultima publicación se agrego la siguiente nota: Véase la tesis 301, p. 197, publicada en la primera parte de este tomo.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CONDICIONES ILEGALES, IMPLICA MALE FE. Si el trabajador en su escrito de demanda manifestó que su horario de labores excedía de la permitida por la ley, es decir de ocho horas diarias, sin que se advierta que se haya convenido que la jornada seria superior a ese lapso; al ofrecer el patrón el trabajo en los mismos

términos y condiciones, es inobjetable que lo propone con condiciones ilegales, pues los servicios continúan prestándose fuera de la jornada legal, independientemente de que la suma de horas a la semana no exceda de cuarenta y ocho horas, es evidente que lo excesivo de la jornada, lleve a determinar que de ninguna manera de estimarse de buena fe tal ofrecimiento y, por consiguiente, la carga de la prueba del despido corresponde al demandado pues la jornada de trabajo atiende al número de horas por día y no por semana.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava época;

Amparo directo 407/89. Faustino Sosa Romero. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencias. Secretaria: Gloria Fuerte Cotes.

Amparo directo 274/90. Alejo Aguilar Mercado. 29 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretaria: Gloria Fuentes Costes.

Amparo directo 434/90. José S. Rocha Mendoza, 22 de mayo de 1991. Unanimidad de voto. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Secretario: Carlos Domínguez Avalan.

Amparo directo 174/93. Felipe Palacios Palacios y otros. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plascencia. Secretario Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 528/93. Juan Moreno Balderas. 26 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, Gaceta número 77, mayo de 1994, p. 61

NOTA: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 688, p. 464.

En caso de que haya controversia en lo tocante al salario, categoría o jornada, el patrón deberá acreditar su dicho para que el ofrecimiento de trabajo pueda considerarse de buena fe:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO ES DE MALA FE SI EL PATRON CONTROVIERTE LA JORNADA DE LABORES Y EL SALARIO, Si al ofrecer el demandado la reinstalación del actor, al centro de trabajo, controvierte la jornada de labores y el salario, ello hace presumir que dicho ofrecimiento de reinstalación conlleva la finalidad del patrón de eludir el pago de la indemnización constitucional, al pretender revertir al actor la carga de la prueba del despido injustificado, por lo que es dable concluir que el ofrecimiento del trabajo fue de mala fe y en consecuencia no surte el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de demostrar el despido injustificado.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Oitava Época:

Amparo directo 98/88. consorcio Andromed, S.A. de C.V. 26 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: Jose de Jesus Echegaray Cabrera.

Amparo directo 132/88. Crescencio Gasca Olaes. 7 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Brito Velásquez. Secretario: Jose Ruben Breton Cuesca.

Amparo directo 403/88. Rosa Santos Vicente Dominguez. 26 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Oscar Vásquez Marin, secretaria: Maria de La Paz Flores Berruecos.

Amparo directo 387/88. Alejandro Lobato Reyes. 9 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Oscar Vázquez Marín. Secretario: José Ignacio Valle Oropeza.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo III, enero-junio de 1989, segunda parte-2, p.910.

NOTA. Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 659, p. 464.

En esta última se agrego la siguiente nota: Véanse las tesis del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito número 684, pagina 461, y la del Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, número 685, pagina 462, publicadas en esta segunda parte.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CONTROVIRTIENDO EL SALARIO. Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y

condiciones en que lo venían desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido, pero si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, controvirtiendo el salario a el le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 332/90. Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Manufactura, S.A. de C.V. 16 de enero de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 64/92. Bertha Alicia Farfán López. 25 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 241/92. Miguel Hernández Rodríguez. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 384/92. Refugio Marillo Flores. 19 de agosto de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis III.T.J/29, Gaceta numero 58, Pág. 53; Véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Octubre, Pág. 227.

Nota : Sostiene el mismo criterio la tesis integrada posteriormente por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, numero 75, pagina 56, con el titulo "DESPIDO NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE EL SALARIO".

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 684, p.461.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE SI SE CONTROVIERTE EL SALARIO SIN SEÑALAR EL QUE TENIA EL TRABAJADOR. Debe considerarse que la reinstalación ofrecida es de mala fe, cuando se controvierte el monto salarial, pero no se precisa ninguno, pues ello tiene como consecuencia que el actor desconozca a ciencia cierta, en caso de regresar a seguir prestando sus servicios, el salario que deba percibir, lo que implica que, ante esa incertidumbre, el ofrecimiento debe estimarse de mala fe.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 380/88. Eduardo Rabago Aceves. 1º. De marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 164/89. Servicios y Transportes, S.A. de C.V. 31 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

Amparo directo 210/89. Servicios y Transportes, S.A. de C.V. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez.

Amparo directo 352/89. Occidental de Fabricaciones Electrónicas Mexicanas, S.A. de C.V. 24 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo. 31/90. Salvador Cuellar Ángel. 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés cruz Martínez. Secretaria: esperanza Roció Gabriel.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo V, enero-junio de 1990, segunda parte-2, p. 703.

NOTA: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 809, p. 555.

De acuerdo a los criterios anteriores, resulta conveniente para el patrón que no exista controversia en cuanto a las condiciones del contrato de trabajo, debido a que de no probar las condiciones de trabajo que controvertió, el ofrecimiento del trabajo se calificaría como de mala fe y consecuentemente tendría que acreditar que no existió el despido, quedando en desventaja al tratarse de un hecho negativo; por el contrario, para el trabajador lo que es conveniente es que si exista la controversia, pues así tendrá mas posibilidad de evitar la reversión de la carga probatoria en su contra.

Existen en la practica dos formulas para propiciar la controversia de las condiciones de trabajo. La primera consiste en aumentar las condiciones de trabajo si el patrón no cuenta con los elementos probatorios para acreditar las

condiciones reales de trabajo, en tal caso, el patrón tendría que ofrecer el trabajo en condiciones superiores, toda vez que la ley le obliga a demostrar su dicho en los casos previstos por el artículo 784, en relación con el 804 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a continuación se transcriben en sus partes relativas.

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este 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 aprecio de que de no presentarlos, se presumirá ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrario de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- XIII. Monto y pago del salario;

Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. listas de raya o nomina de personal, cuando se llevan en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;
- III. controles de asistencia, cuando se llevan en el centro de trabajo;

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después, los señalados por las fracciones II, III Y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral....

Otras formas de producir controversia en cuanto a las condiciones de trabajo es la de modificar la demanda de forma no substancial para provocar que la parte demandada controvierta las condiciones de trabajo.

Por lo tanto de no existir controversia sobre las condiciones de trabajo, el trabajador puede aceptar ser reinstalado, en tal caso el juicio continuara para determinar si el trabajador prueba haber sido despido.

Consecuentemente si el trabajador acepta el ofrecimiento del trabajo, corre el riesgo de ser despedido después de su reinstalación, por lo que se vera obligado a demandar de nuevo cuenta, sin embargo la Junta deberá estudiar conjuntamente el segundo juicio en relación con el primero para determinar si el trabajo se ofrece de buena fe o por el contrario, si el patrón demando solo ofrece el trabajo para evitar la carga de la prueba, en tal supuesto, deberá considerarse que tal ofrecimiento fue hecho de mala fe y no revierte la carga probatoria, tal y como a continuación se muestra:

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR, CALIFICACION DEL. Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, debe tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta Cuarta Sala: con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por si solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule

respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado, en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con lo antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien que, tan solo persigue burlar la norma que te impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

Contradicción de tesis 6/90. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de julio de 1990. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Tesis de Jurisprudencia X/90 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el trece de agosto de 1990. Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmili Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

SEMINARIO judicial de la Federación, octava época, tomo VI, primera parte, enero-junio de 1990, p. 243

Nota: Esta tesis también aparece publicada en, Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, octava época tomo V, 4ª Sala, primera parte, p. 803, así como en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 305, p. 200.

Finalmente, la Junta deberá valorar la procedencia del ofrecimiento del trabajo estudiando de una forma integral las constancias que integran el expediente y sin someterse a formulas regidas de valoración.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SU ANALISIS DEBE SER CON BASE AL CONJUNTO DEL ESCRITO DE CONTESTACION. El ofrecimiento de trabajo no debe interpretarse de modo abstracto o aislado, sino conjuntamente con el resto del escrito de contestación, pues se trata de una proposición para continuar la relación de trabajo interrumpida de hecho por un acontecimiento previo de juicio, que va asociada siempre a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia de los hechos en apoyo de la reclamación, debiendo resaltarse que el ofrecimiento de trabajo no se califica en forma regida o abstracta, sino de acuerdo a los antecedentes del caso, la conducta de las partes y todas las circunstancias que permiten concluir si dicha oferta revela la intención del patrón de que continúe la relación labora.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

IV.3º, J/7

Amparo directo 553/94. Matías Ovalle Martínez y otros. 28 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 669/94. Agustín Míreles Salinas y Coags. 17 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan miguel Salazar. Secretario: Ángel torres Zamarrón.

Amparo directo 92/95. Manuel Contreras Bravo y otros. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Ángel torres Zamarrón.

Amparo directo 117/95. Matías Ovalle Martínez y otros. 16 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario Jesus Maria Flores Cárdenas.

Amparo directo 493/95. Rosa Maria Romo Niño. 2 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Jesus Maria Flores Cárdenas.

Semanario Judicial de La Federación y su Gaceta, novena época, tomo II, octubre de 1995, p. 381.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ESTUDIO COMPLETO E INTEGRAL DEL. Si se alega el despido injustificado del empleo y la parte demandada ofrece la continuación del nexa laboral pero controvierte la categoría, el salario y la jornada del trabajo señalados por el actor en el ocurso de demanda, la Junta

resolutoria debe estudiar completa e íntegramente la controversia que se suscite sobre cada una de las condiciones de trabajo cuestionadas, pues si el Tribunal del Trabajo omite el estudio de algunos de los conceptos controvertidos, y no obstante ello estima de buena fe la propuesta hecha al trabajador de seguir en la relación laboral, es evidente que con tal omisión el laudo reclamado produjo un estado de incertidumbre e imprecisión, con la consiguiente transgresión a las normas que rigen el procedimiento y por ende a las garantías de legalidad y seguridad jurídica contenidas en los artículos 14, 16, y 17 de la Constitución Federal”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época.

Amparo directo 249/90. María del Refugio Arrieta Villarreal. 8 de agosto de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 314/90. María Guadalupe Rosales de Lozano. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 317/90. Martha Araceli Valdez García, 17 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 402/90. José Guadalupe Reyna Barba. 31 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 422/90. María del Rosario García de Vázquez. 7 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Tesis IV.30J/3, Gaceta numero 40, Pág. 123, Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, Pág. 109.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 810, p. 556.

4.1 Despido Justificado.

Se debe tomarse en cuenta que para despedir a un trabajador con causa justificada, el patrón deberá cumplir con el requisito de entregar al trabajador por escrito el aviso de despido, de acuerdo con la siguiente disposición:

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

...

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

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

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

En primer lugar y como requisito formal del despido, el patrón debe elaborar un aviso de despido por escrito en el que se especifiquen las causas por las que despide al trabajador. Aunque no se menciona en la ley, el aviso de despido deberá formularse en forma de silogismo, es decir, que como premisa mayor se tendrá que especificar los hechos que motivan el despido, por lo que deberá aportar elementos objetivos de convicción o circunstancias de modo tiempo y lugar. Como premisa menor deberá adecuar los hechos invocados a una o varios causales de rescisión que sean aplicables. Como resultado del silogismo, se deberán señalar los efectos jurídicos conducentes productos de la rescisión de la relación de trabajo.

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensables la especificación de las hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefinición y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, solo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción”.

Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S. A. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 169-174, 5ª. Parte, p. 11.

Amparo directo 5071/82. Austraberto Vásquez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5ª. Parte, p.13

Amparo directo 7345/82. Gorduroy, S. A. Unanimidad de votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5ª. Parte, p. 13.

Amparo directo 3748/82. Empresa Sincamex, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5ª, parte, p. 13.

Amparo directo 6208/82. Jose Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, volúmenes 175-180, 5ª. Parte, p. 13.

Semanario Judicial de La Federación, séptima época, volúmenes 175-180,5ª, parte, p.57.

Nota: Esta tesis aparece publicada en El apéndice al Semanario Judicial de La Federación 1917-1995, tomo V, materia Del trabajo, tesis número 43, p. 28.

En segundo lugar, el patrón tendrá que hacer entrega al trabajador de un aviso de despido por escrito en el cual se especifiquen perfectamente las causas de rescisión. En caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, el patrón deberá acudir a la Junta para que está le notifique al trabajador el aviso de rescisión.

La obligación de entregar el aviso de despido trae implícita la obligación de probar en juicio que el trabajador recibió el aviso o bien, que este se negó a recibirlo. En tal sentido, debe tomarse en cuenta que en muchas ocasiones el trabajador recibe el aviso de despido, negándose a firmar el acuse de recibo, lo cual dificulta al patrón para acreditar que el trabajador recibió el aviso.

AVISO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO. Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral, no significa que el

patrón deba acudir a la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello solo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entrego el escrito de rescisión y se negó a firmar.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Octava época:

Amparo directo 139/92. José Rubén Cota Gastelum. 22 de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 225/92. María Rentaría Rentaría. 8 de Julio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 276/92. Blas Marcos Chaidez Corrales. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 365/92. Cesar Arturo rivera López. 17 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 399/92. José Manuel Sandoval Moreno. 21 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis V2o. J/56 Gaceta numero 61, Pág. 94 véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Enero, Pág. 91.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 627, p.420.

Si el trabajador se negó a recibir el aviso, el patrón tendrá que acreditarlo en juicio, generalmente con testigos, que resulta muy riesgoso, ya que los testigos pueden cometer errores al rendir su testimonio, lo que implica que el despido sea considerado como injustificado.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL AVISO POR MEDO DE LA JUNTA. Para el aviso de rescisión de la relación laboral, notificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje surta efectos, es necesario que en el juicio laboral se acredite, por parte del patrón que previamente pretendió dar a conocer el aviso al trabajador y este se negó a recibirlo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 537/89. Mario rosales Jiménez. 18 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: lidia López Villa.

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

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

Amparo directo 337/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

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

Gaceta del semanario Judicial de la Federación, octava época, número 70, octubre de 1993, p. 60.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, materia del trabajo, tesis número 897, p. 621.

AVISO DE RESCISIÓN. DATOS QUE DEBE CONTENER LA RAZON EN QUE SE ASIENTE LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIRLO EFICACIA. La razón en la que se haga constar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión, debe contener las circunstancias de modo, tiempo y lugar que conformaron ese hecho, las que indefectiblemente deben concordar con la relación de hechos que el demandado haya manifestado al contestar la demanda para justificar la obligación de entregar el aviso a que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La falta de concordancia entre las circunstancias invocadas por el demandado para acreditar la negativa a recibir la comunicaron correspondiente y la señalada por el conducto encargado de hacer la entrega, propicia un desequilibrio procesal en perjuicio del actor, por introducirse hechos deferentes a las relacionados originalmente, en cuyo caso resulta ineficaz la razón que se esgrime para acreditar la negativa.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.º. J/24

Amparo directo 4669/96. Mauricio Alberto Manzano García. 16 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente F. Javier Mijangos Navarro. Secretario José Morales Contreras.

Amparo directo 6449/96. José Guadalupe López Chávez. 20 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 8199/96. José Antonio Gómez Carrillo. 15 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Amparo directo 11039/96. Víctor Carlos Miranda. 1º de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 1149/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de febrero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo V, marzo de 1997, p. 690.

En tercer lugar, el patrón deberá acreditar en juicio los hechos que motivaron el aviso de despido para quedar eximido de toda responsabilidad al despedir al trabajador.

La falta de aviso de despido produce para el patrón la imposibilidad de acreditar sus causas, creándose así una presunción *luris et de iure* que no admite prueba en contrario en el sentido de considerar el despido injustificado.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. LA FALTA DE AVISO BASTA PARA CONSIDERAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y HACE INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS. El artículo 47, párrafo final de la Ley Federal del Trabajo, 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 aquel y en caso de que se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, informara a la Junta respectiva; proporcionara a esta el domicilio que tenga registrado y solicitara su notificación al trabajador, establece que la falta de aviso al trabajador. La falta de aviso al empleado o a la Junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado, por tanto, si el demandado omite hacer saber al quejoso las causas de despido a través del aviso correspondiente a fin de que tenga noticias de ella o ellas y este en aptitud de preparar su defensa, es de estimarse que al no hacerlo le deja en indefinición y, ante la inseguridad jurídica producida por el desconocimiento de los hechos que ocasionaron la rescisión, que do imposibilitado para preparar la ausencia del aviso en comento, el despido debe calificarse como injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA
DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 575/94. Natalia Nava Sánchez. 20 de septiembre de 1994.
Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretaria: Blanca Isabel
González Medrano.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XIV, diciembre de
1994, p. 434-435.

En términos generales, al patrón le es más conveniente despedir al trabajador sin formalidades para esperar la demanda por despido injustificado para luego negar su existencia ofreciendo el trabajo, con la finalidad de evitar las cargas procesales que tendría que le impone la ley.

En la ley de 1970 no existía la figura jurídica del aviso de rescisión y fue hasta la reforma de 1980 que se integro la misma para proteger a los trabajadores contra abusos del patrón, ya que en primer lugar, se considero que este debe contar con los medios probatorios de la relación de trabajo y en segundo lugar, el aviso de rescisión le da oportunidad al trabajador de defenderse si conoce las causas del despido.

En consecuencia, el aviso de despido se ha convertido en un acto verdaderamente peligroso para el patrón, puesto que en primer lugar debe precisar con toda claridad los hechos que motivaron el despido y la causa legal que invoca el patrón relacionada con tales hechos y en segundo lugar debe notificar al trabajador. Posteriormente en juicio, tendrá la carga de probar tanto los hechos que motivaron el despido como la notificación del aviso o la negativa del trabajador a recibirlo, de lo contrario, el despido se considerara injustificado.

Por lo tanto, el riesgo del patrón resulta considerable si notifica el aviso de despido al trabajador o lo presenta ante la autoridad laboral y su elaboración requiere de una accesoria jurídica eficiente. En tal sentido, para la pequeña y mediana empresa el riesgo es aún mayor, ya que es común que el patrón ignore

esta situación, resultando deficiente la defensa de sus intereses, lo que lo pone en una desventaja ante el trabajador.

4.2 Incumplimiento del Laudo.

No obstante lo anterior el trabajador en caso de vencer al patrón en juicio, deberá promover además la ejecución del laudo correspondiente; corriendo el riesgo de que la fuente de trabajo desaparezca y le sea imposible ser reinstalado o bien, cobrar lo que le corresponde, ya que no hay que olvidar que las personas morales cuentan con patrimonio propio distinto al de sus socios.

4.3 Consideraciones y Propuestas en Torno al Despido

En cuanto a las Consideraciones al despido, el Doctor. Cavazos Flores “recopila diversos artículos de autores extranjeros en su libro denominado Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal en México, en Estados Unidos y en Ibero América”.⁶⁰ De dichos artículos se desprenden múltiples formas en que los Estados Unidos e Ibero América han tratado el tema del despido.

El preaviso.

Varios países han adoptado el sistema del preaviso, que consiste en el anuncio anticipado de la fecha de ruptura del contrato de trabajo. Con la adopción del régimen del preaviso, las legislaciones latinoamericanas buscan imponer al empleador las condiciones extrínsecas que debería respetar cuando desee despedir sin causa pero el empleador continua, de cualquier manera, como titular de las prerrogativas que le permitan dirigir su empresa.

En todo caso, el régimen del preaviso está dirigido a las partes de un contrato de trabajo: para el empleador, se trata de una obligación y para trabajador de un derecho.

Con relación a las condiciones de fondo necesarias para tener derecho al preaviso, cabe señalar que estas no son claramente definidas, ya que las legislaciones latinoamericanas no hacen mención alguna sobre el particular. Más que hablar de una “causa de ruptura” para tener derecho al preaviso, el derecho del trabajo hace referencia a esta idea de manera indirecta, la

⁶⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal en México, en Estados Unidos y Ibero América. Ed. Trillas, México 1996 p.35

expresión de esta referencia se hace de dos maneras: una negativa y otra positiva.

En un sentido negativo, se observa que la causa que da derecho al preaviso no debe necesariamente figurar entre las causas señaladas por la ley y que dan derecho al empleador para romper el contrato de manera inmediata, la existencia de una situación considerada como importante o grave no sería compatible con el preaviso. En un sentido positivo, la causa de la ruptura debe permitir la continuación del contrato desde el preaviso hasta el término, este presenta, antes que nada, un carácter funcional.

De cualquier manera es necesario subrayar que en todos los casos existe una calificación de la causa de la ruptura y que el resultado de esta calificación permitirá tener derecho o no al preaviso. Esta primera calificación de la causa se presenta como un proceso de valoración de los hechos donde el empleador es el autor único y responsable. Solo un control judicial posterior podría eventualmente confirmar o desaprobar su actitud.

Para ciertos autores la existencia de un preaviso permite hablar de un cambio de tipo de contrato, es decir, el contrato de duración indeterminada se convertiría en un contrato de duración determinada. Por otro lado; se ha subrayado que la voluntad unilateral no podrá tener jamás como efecto la creación de un nuevo contrato, en efecto, esta especie de “novación” estaría desprovista de sus elementos esenciales (por ejemplo, el consentimiento de las partes).

Para otros autores el preaviso tiene un doble efecto:

- a. Da al trabajador el derecho a permanecer en su puesto de trabajo hasta al término del preaviso, y al empleador el derecho a recibir

los resultados de la actividad durante dicho periodo, a ello hay que agregar que el derecho al trabajo y a los beneficios de este no son una del preaviso, se trata mas bien de derechos preexistentes y anteriores al mismo. El anuncio de la ruptura del contrato y la existencia de un plazo solo representan el respeto de aquellos derechos durante cierto tiempo.

- b. El preaviso produce la obligación de romper definitivamente el contrato a su término. A pesar de que esta afirmación parezca justa, es necesario ver esta obligación con cierta reserva, ya que algunos cambios pueden producirse durante el desarrollo del preaviso es una institución que se ha reglamentado en beneficio de las dos partes del contrato de trabajo. Esta idea no es nueva ya que inspiro algunas interpretaciones de los tribunales franceses de la década de los 40.

La doctrina latinoamericana coincide en afirmar que la utilidad del preaviso es la de permitir que el trabajador interesado busque otro empleo; sin embargo, el trabajador debe cumplir con su horario de trabajo de manera normal hasta el termino del preaviso, lo cual hace difícil la búsqueda de un nuevo puesto. Así, las legislaciones han establecido la “dispensa parcial de la obligación de trabajar”, con el fin de resolver este problema”.⁶¹

Indemnizaciones Agravadas

Las causales de extinción que generan indemnizaciones agravadas entran dentro de lo que el Convenio 158 de la Organización internacional del Trabajo menciona como “prohibición del despido por ciertas razones, por considerarlo abusivo. La legislación argentina sanciona el incumplimiento de

⁶¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos Op. Cit., pp. 112-125.

tales prohibiciones con una indemnización agravada”.⁶² Los supuestos son: el despido por maternidad, el despido por matrimonio, el despido durante una enfermedad y el despido de representantes sindicales.

Clasificación de Empresas.

En Argentina, a partir de 1995 empezó a regir la ley 24,467, la cual se aplica a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y reduce algunos beneficios de la Ley de Contrato de Trabajo.

Al terminar el plazo de contratación debe abonarse la mitad de la indemnización por despido injustificado, salvo en los casos de contratos para la formación y para practicas, en los que no se abona indemnización al terminar el plazo del contrato.

Si el despido es dispuesto antes de la terminación del plazo y es injustificado, es abona la misma indemnización que para los contratos por tiempo indeterminado (art 38).

Estas indemnizaciones para los contratos temporales han sido eliminadas para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) mediante la ley 24,467 del 05-04-1995.

Se consideran PYMES a las empresas con menos de 40 trabajadores y que no sobrepasan un máximo de facturación que deberá ser establecido por el poder ejecutivo.

En los convenios colectivos, las PYMES podrán pactar menores indemnizaciones para los casos de despido injustificados (art. 92).⁶³

⁶² CAVAZOS FLORES, Baltasar Op. cit., p. 60.

Indemnización Proporcional a la Antigüedad.

En varios países latinoamericanos se otorga al trabajador que ha sido despedido injustificadamente de su empleo una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios. Si se compara esta indemnización con la legislación mexicana, se puede deducir que constituye una fusión entre la indemnización constitucional y la prima de antigüedad.

Tope Máximo de Salarios Caídos.

En algunos países se contempla la prestación de salarios. Vencidos o caídos como en México, sin embargo, estos se limitan a un tiempo determinado, por ejemplo, en Costa Rica y República Dominicana su límite es de seis meses y en España, se generan hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido o hasta que el trabajador encuentre otro empleo.

Prestaciones en Función de la Antigüedad.

En el caso de Colombia, hay que distinguir si al ser despedido el trabajador. Tiene una antigüedad de 10 o más años de servicios a un mismo empleador al 31 de diciembre de 1990. Esto porque con vigencia al 1^a de enero de 1991 entro en vigor la ley 50 de 1990, la cual cambio el régimen de beneficios e indemnizaciones para los despidos sin justa causa.

Antes del 1^a de enero de 1991, el trabajador que tuviese mas de 10 años continuos de servicios tenia los siguientes derechos:

⁶³ Ibidem. pp. 71 y 72.

- a. A ser reintegrado al mismo puesto de trabajo con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir durante el tiempo que permaneciera cesante.
- b. En subsidio del reintegro, si este no es aconsejable a juicio del juez del conocimiento del proceso, al pago de una indemnización equivalente a 45 días de salario por el primer año y 30 días de salario adicionales, por cada año subsiguiente al primer año, después del décimo de servicio.
- c. También en forma subsidiaria al reintegro, al pago de una pensión jubilación sanción, proporcional a la que hubiera tenido derecho de completar los 20 años de servicio con el mismo empleador. Esta jubilación se pagaba al cumplir 50 años de edad se habla trabajo mas de 15 años o al cumplir 60 años de edad si se había trabajado mas de 10 años y menos de 15.

Después del 1° de enero de 1990, quienes no habían cumplido para entonces 10 años de servicio con el mismo empleador, la ley de reforma laboral (ley 50 de 1990) abolió la acción de reintegro y la pensión jubilación-sancion. En cambio, mantuvo la indemnización aumentada a 40 días de salario por año de servicio, iniciando el pago de 45 días de salario en el primer año para el trabajador con 10 años de labores.

También creo para el empleador la obligación de cotizar al régimen de la seguridad social (Instituto de Seguro Sociales) la cuota correspondiente al trabajador y al empleador (100%), con el fin de mantener el numero de cotizaciones exigido para hacerse acreedor a una jubilación cuando cumpla la edad requerida por la institución (en lenguaje coloquial se denomina cotización-sanción).

“Para todos los trabajadores sin distinción de antigüedad (aun después de la reforma laboral) es mantenida la indemnización anterior de la ley, consistente en 45 días de salario por el primer años de servicios; 15 días de salario también adicionales al primer si se tiene mas de cinco años de servicio y hasta 10 años. De 10 años en adelante, 40 días de salario por año”.⁶⁴

Procedencia de la indemnización en Casos de Renuncia

En lo relativo a la legislación chilena, por regla general, el trabajador que renuncia voluntariamente no tiene derecho a indemnización alguna, salvo que el considera que su empleador ha incurrido en algunas de las siguientes causales. “artículo160:

Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de estos.

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Por lo tanto, cuando a juicio del trabajador, se de alguna de las circunstancia recién descritas, puede demandar al empleador y si gana el juicio tendrá derecho a una indemnización equivalente a la que le correspondería si hubiera sido despedido arbitrariamente. Este procedimiento se denomina doctrinariamente despido indirecto.”

⁶⁴ Ibidem pp. 85 y 86.

Doble Despido.

En España, si el despido se realizara emitiendo algún requisito formal, la ley permite que se efectuó un nuevo despido en el plazo de 20 días, a contar desde el siguiente en que se produjo el despido anterior, subsanando el defecto cometido. Este nuevo despido surte efecto desde dicha fecha, pero su validez viene condicionada a que se ponga a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, con la reanudación del alta en la seguridad social.

Negociación Colectiva.

El sistema estadounidense es de tipo voluntarista o contractualista, es decir, que reposa en buena parte en la promoción de la negociación colectiva. Se diferencia así del sistema vigente en los países latinoamericanos, el cual es de índole intervencionista dando que confía al Estado la regulación detallada de las condiciones de trabajo: Sin embargo, no hay sistemas puros (enteramente voluntaristas intervencionistas), lo que explica que en Estados Unidos también exista una cierta regulación estatal y que en América Latina se procure la celebración de convenios.

4.4 Tutelas Paraprocesales en Contradicción

4.4.1 Tutela Proporcional.

En cuanto al derecho del trabajo en general, se puede decir que este es un derecho de equidad porque tiende a equilibrar relaciones jurídicas desiguales entre trabajadores y patrones, para procurar la justicia social. Tal justificación, aparentemente sustenta y explica la tutela de la ley laboral mexicana hacia el trabajador, estableciendo como causas de dichas desigualdad, las diferencias culturales, sociales y económicas que existen entre unos y otros.

Tal justificación es errónea, ya que implica ciertos errores lógicos, pues supone que todos los trabajadores mexicanos enfrentan desventajas sociales, económicas o culturales frente a sus patrones y en consecuencia, la ley debe tutelarlos. Por lo tanto, la tutela de todos los trabajadores procura la justicia social.

El primer enunciado es falso, ya que cualquier individuo, con cualquier nivel social económico o cultural puede tener la calidad de trabajador, siempre y cuando actualice el supuesto jurídico previsto por la norma, en este caso, el de prestar un servicio personal subordinado a otro a cambio de un salario. De allí que se puede deducir que el supuesto jurídico que la norma prevé no contiene distinciones de carácter social, económico y jurídico, y por lo tanto, nada tendrá que ver con la equidad.

En otro sentido, se puede deducir que no todos los trabajadores tienen una desventaja social, económica y cultural, en virtud de que cualquier persona puede ser trabajador de otra, sin importar su nivel social, económico ni cultural.

En consecuencia, la tutela que debe otorgar la ley laboral a los trabajadores, corresponde a esos que se encuentran en una situación de desventaja económica, que es la única que se puede acreditar, para equilibrar las relaciones con sus patrones.

Se puede concluir de lo anterior, que la tutela que debe otorgar la ley laboral a los trabajadores, debe ser directamente proporcional a su nivel económico.

En tal sentido, esta tesis propone una reforma legal que ofrezca mayores beneficios a aquellos trabajadores con menores recursos económicos, en un verdadero plano de equidad, apoyadas en estudios de estadística sobre el nivel económico, social y cultural de la población mexicana en edad para trabajar, para graduar proporcionalmente los beneficios, que la ley laboral les otorgara, en su totalidad, ya que la figura del salario mínimo, solo ha servido para demarcar franjas de miseria.

4.4.2 Tutela Procesal.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta, que existe un beneficio que no se puede graduar por lo tanto, debe otorgarse a todo trabajador sin distinción alguna, atendiendo a sus desventajas procesales. Todo trabajador esta constantemente en riesgo de quedar en desventaja ante su patrón, ya que para acreditar lógicamente y materialmente la duración y condiciones del contrato de trabajo, es necesario que el patrón entregue las constancias correspondientes al trabajador, quedando a su arbitrio el cumplimiento de tal obligación. Supliendo esa desventaja procesal, los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, imponen al patrón diversas cargas y obligaciones para que acredite en juicio la duración y las condiciones de trabajo.

Cuantía de la Indemnización.

Comparado el tratamiento que las leyes mexicanas dan al despido con las leyes de los países iberoamericanos y las normas aplicables en Estados Unidos, se puede decir que en México al trabajador le asiste la máxima protección que la ley le otorga en caso de ser despedido injustificadamente.

De acuerdo con la exposición del artículo 123 constitucional, este nace para proteger a la clase trabajadora contra los abusos de los capitalistas, pero en nuestros días no todos los patrones pertenecen a esa clase capitalista, ya que en su mayoría corresponden a la pequeña empresa y no cuentan con los recursos necesarios para pagar la indemnización y los salarios caídos que produce un despido injustificado. Por otra parte, debe tomarse en cuenta que al carecer de los recursos necesarios para obtener asistencia legal indispensable, en caso de que trabajador incurra en una falta que justifique su despido. En tal contexto, se justificaría un tratamiento menos drástico para los patrones y empresas que tuvieran pocos empleados o que su facturación sea inferior a la que determine el Estado como en el caso de Argentina con la regulación de las PYMES.

En tal sentido, se propone una reforma legal que establezca para los patrones con escasos recursos, un tope en el monto de los salarios caídos que deberán pagar en caso de que se les condene por despedir injustificadamente a sus empleados.

Como requisito indispensable de dicha reforma, se propone otra en la que las autoridades administrativas del trabajo revisen periódicamente la solvencia económica de los patrones para determinar el régimen al que deberán someter.

Indemnizaciones Agravadas.

Se propone que en la reforma legal conducente, se adopte el sistema de indemnizaciones agravadas para los menores de edad, las mujeres embarazadas, las personas en edad avanzada, las personas enfermas, los representantes sindicales y los trabajadores que hayan sido testigos en juicios laborales en los que el patrón se vio involucrado.

Solvencia de los Patrones.

Para evitar el incumplimiento de los laudos, la ley debe obligar a los patrones a registrarse ante la autoridad administrativa del trabajo, acreditando su solvencia económica para responder de sus obligaciones ante sus trabajadores, dicha comprobación, deberá ser periódica, de forma semestral o anual para evitar que los patrones eludan sus responsabilidades, consecuentemente se deberán prever sanciones ejemplares para la falta de registro y comprobación de la solvencia económica de los patrones.

Así también la ley laboral deberá regular la responsabilidad económica de los socios de las empresas, porque son precisamente ellos quienes deciden el futuro de las mismas, siendo frecuente que en las pequeñas empresas ante una condena cuantiosa, los socios dejen de invertir, propiciando la quiebra y evitando así el pago respectivo.

Protección Inmediata.

Por otra parte, se ha dicho en este trabajo de investigación que el trabajador queda desprotegido desde el momento de que pierde su empleo hasta que encuentra otro o se obliga al patrón a indemnizarlo, en tal orden de ideas se justificaría en nuestra legislación la adaptación de un sistema de preaviso, conjuntamente con un seguro de desempleo.

En el mismo sentido debería dársele prioridad a la inspección del trabajo para que el trabajador pudiera acudir a esta instancia inmediatamente después de ser despedido, para que acuda a la fuente de trabajo con inspector del trabajo y se haga constar la postura del patrón esto permitiría al trabajador del aviso del despido. La tercer ventaja y tal vez, la mas importante, consiste en que se podría reducir considerablemente el numero de juicios, la que permitiría a las tribunales laborales aumentar la calidad en su función jurisdiccional.

Procedimiento Inquisitivo.

Con la inspección del trabajo y un número reducido de juicios, permitiría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje actuar de manera inquisitiva para que la verdad formal sea más apegada a la verdad material, en ese sentido, sería posible que la autoridad laboral pudiera interrogar libremente a los trabajadores que pudieron presenciar el despido y así llegar a los indicios que pudieran hacer presumir la existencia del despido. Conjuntamente se deberá otorgar una protección especial a testigos para evitar represalias por parte del patrón, como ha sucedido en otros países como en Argentina, en el que las personas que constan los hechos no quieren ser testigos por temor a ser despedidos.

Clasificación de las Causas de Despido.

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta radica en el hecho de que la Ley Federal del Trabajo establece causales de despido que considera graves por igual y producen la misma consecuencia, sin embargo, las causas para justificar el despido previstas en el artículo 47 difieren ostensiblemente en su gravedad, ya que no es lo mismo despedir a un trabajador por faltar más de tres veces en un periodo de treinta días que despedirlo por cometer un delito en contra del patrón o de sus compañeros, por lo que sería más justa la ley si regulara la indemnización de acuerdo con la gravedad de las causas que motivaron el despido y con su antigüedad.

Aviso de Despido

También se propone que los efectos jurídicos del aviso de despido sean diferentes a los actuales, es decir, que en lugar de que la falta o deficiencia en el aviso de despido produzca una presunción iuris et de iure de la injustificación del despido, son prueba en contrario, se le da a las pequeñas empresas en esos casos, la posibilidad de subsanar ese error en el procedimiento al inicio de la etapa de demanda y excepciones, debiéndose entonces suspender la audiencia para que el trabajador corrija su demanda.

Conclusiones.

“... Cuando estés mucho tiempo mirando hacia un abismo, este termina mirando también en tu interior”
NIETZCHE

Como conclusión general, podemos decir que la evolución histórica del Derecho Mexicano del Trabajo exige que las soluciones sean reales, sin tomar en cuenta formalismos, para ello, es necesario atender a sus caracteres y principios que tienen en la justicia social

La legislación laboral vigente por su parte resulta incongruente con esos principios y se aleja de la justicia social al omitir la distinción de carácter económico entre los trabajadores y los patrones entre sí y los trata por igual, es decir, que parte del supuesto de todo trabajador pertenece a una clase desprotegida y todo patrón a una clase opulenta, económicamente hablando.

En tal sentido, podemos decir que la tutela que la ley otorga a los trabajadores, en muchos casos no se justifica, puesto que abarca a trabajadores que no sufren una situación económica grave y por otra parte, la ley impone cargas que para las pequeñas empresas son difíciles de cumplir y su riesgo económico es bastante alto, ya que ante una condena por despido injustificado, la existencia de la fuente de trabajo peligra inminentemente.

En tal sentido, la propuesta principal de esta tesis tiende a una reforma legal que regule económicamente la tutela de los trabajadores, así como las cargas procesales de los patrones en los casos de despido.

De lo anterior, se formula las siguientes conclusiones específicas:

PRIMERA.-Se deberá hacer una distinción económica entre los trabajadores, a fin de determinar cuales de estos no perciben un salario realmente remunerador que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia y contar con ahorro para elevar su calidad de vida; estos trabajadores deberán ser protegidos preferentemente por el derecho del trabajo. Para efecto de realizar esa distinción, se deberá tomar en cuenta el salario integrado, a fin de evitar simulaciones.

SEGUNDA. De la misma manera, se deberá distinguir económicamente entre la pequeña, mediana y gran empresa, de acuerdo con su facturación, estableciendo por excepción el tratamiento laboral de las pequeñas empresas, mediante la simplificación del cumplimiento de sus obligaciones ante los trabajadores y estableciendo un tope a sus riesgos económicos. En este punto, la reforma también tendría que coordinarse en el ámbito fiscal, administrativo y corporativo para que la comprobación del status económico de la empresa sea constante y efectivo.

TERCERA.- De acuerdo con las distinciones anteriores, se propone que se establezca para los patrones con escasos recursos, un tope en el monto de los salarios caídos que deberán pagar en caso de que se les condene por despido injustificado. El tope a los salarios caídos se puede establecer mediante un periodo determinado para devengarlos o bien, que estos se generen hasta en tanto el trabajador no obtenga otro trabajo, en el entendido de que estos se fenecerían con la inscripción del trabajador al régimen del Seguro Social.

CUARTA.- Por otra parte, la comprobación constante del status económico de las empresas permite el asegurar que los patrones cumplan con sus responsabilidades laborales. En tal sentido, la autoridad encargada de esa comprobación deberá informar a su homologa laboral por lo menos cada mes de la situación económica de cada patrón que haya sido demandado en juicio y en caso de que exista la posibilidad de que el patrón eluda sus responsabilidades, deberá garantizar el interés del trabajador mediante deposito, prenda o hipoteca, fianza u obligación solidaria asumida por tercero que compruebe su idoneidad y solvencia, de lo contrario, el Presidente de la Junta deberá ordenar de oficio el embargo precautorio.

QUINTA.- Por otra parte, la tutela que la ley otorgue al trabajador que perciba un salario no remunerador que haya sido despedido injustificadamente, deberá ser inmediata y no podrá depender exclusivamente del juicio laboral, por lo que se deberá garantizar su subsistencia y se le deberán brindar soluciones inmediatas. En primer termino se propone el establecer, la figura del preaviso del despido, cuando la causa de este no sea grave, así el trabajador tendría la posibilidad de encontrar otro empleo durante un periodo determinado en una jornada reducida, percibiendo su salario íntegro, con la ventaja para el patrón de establecer una indemnización atenuada, en caso de que el despido resultara injustificado. Otra opción adicional, consiste en darle la posibilidad al trabajador de acudir con un inspector del trabajo para efecto de que ambos visiten al patrón para levantar un acta en la que en su caso se tomen declaraciones de otros empleados que señale el trabajador quejoso como testigo del despido, quienes tendrían una protección especial consistente en no comprometer la plaza o

puesto de trabajo al atestiguar los hechos del juicio laboral para evitar represalias por parte del patrón.

SEXTA.-En beneficios de ambas partes, el procedimiento laboral deberá ser más inquisitivo, puesto que el procedimiento actual provoca que la verdad material no se refleja en los juicios, ya que ni para el patrón ni para el trabajador resulta expresar la verdad en juicio. En tal sentido, se deberá obligar a la autoridad laboral a citar e interrogar a otros trabajadores que pudieron presenciar el despido y que pudieran aportar información relevante para el esclarecimiento de la verdad para el caso de que las pruebas aportadas no arrojan una certeza jurídica sobre la existencia del despido.

SÉPTIMA.-En lo tocante a las causas de despido, deberán graduarse en sus efectos, ya que la ley laboral otorga efectos idénticos a cualquier causa grave, sin tomar en cuenta la antigüedad del trabajador, ni el perjuicio causado al patrón, en tal sentido deberán establecerse sanciones inferiores en ley, tales como la suspensión de la relación de trabajo en el caso de trabajadores que cuenten como una antigüedad determinada o cuando el hecho que actualice la causa de despido no cause perjuicio económico al patrón. En tal tesitura, se deberán concretar las causas de despido, en decir, que la ley deberá ser mas precisa en cuanto a los conceptos de probidad, honradez y otros similares.

OCTAVA.-De la misma forma, la ley deberá establecer para los patrones indemnizaciones agravadas en los casos de despido de los trabajadores que se encuentran en una desventaja especial,

tales como los menores de edad, las mujeres embarazadas, las personas en edad avanzada, las personas enfermas, los representantes sindicales y los trabajadores que hayan sido testigos en juicio laborales en los que el patrón se vio involucrado, debiéndose establecer una presunción *luris tantum* sobre la existencia e injustificación del despido.

NOVENA.- Para evitar la simulación por parte del patrón al defenderse se propone establecer también indemnizaciones agravadas en caso de que el patrón haya ofrecido el trabajo al trabajador de mala fe o cuando únicamente lo hizo para revertir la carga probatoria sin una intención real de reinstalarlo, así también cuando niega la relación de trabajo y esta se comprueba fehacientemente en juicio.

DÉCIMA.-La ley también debe proteger las fuentes de trabajo y en tal sentido, debe facilitar al patrón el despido de los trabajadores que han cometido faltas graves que imposibilitan la continuación de la prestación del trabajo, otorgando acción al patrón para demandarle al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, en tal caso, el patrón deberá ofrecer sus pruebas en el escrito de demanda, debiendo agregar los documentos previstos por el actual artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.-La ley deberá también asegurar la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, por lo tanto se debe exigir como requisito indispensable de procedencia, que en los escritos de renuncia voluntaria se asiente el texto y la fecha de la misma, de puño y letra del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

1. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. “Derecho Procesal del trabajo”
Segunda edición, Ed. Trillas, México, 1989.
2. BORJA SORIANO, Manuel. “Teoría General de las Obligaciones” Décima
primera edición, Ed. Porrúa, México, 1989.
3. CAVAZOS FLORES Baltasar Causales de despido, cuarta edición, Ed.
Trillas, México 2002.
4. CAVAZOS FLORES Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano.
Ed. Trillas, México 1997.
5. CAVAZOS FLORES Baltasar. Responsabilidades por Despidos
Injustificados o Reajustes de Personal en México, en Estados Unidos y
en Iberoamérica. Ed. trillas México, 1996.
6. CAVAZOS FLORES Baltasar. Síntesis del Derecho Laboral Comparado
(Anecdótico). Ed. Trillas, México 1991.
7. CLIMENT BELTRAN, Juan B. “La Modernidad Laboral” Ed. Esfinge,
México, 2000.
8. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y
Jurisprudencia. Vigésima Primera Edición, Ed. Esfinge Milenio, México
2001.
9. D´ORS, J. Álvaro Derecho Privado Romano. Ed. Universidad de Navarra,
S. A. sexta edición revisada, Pamplona, España 1986.
10. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Ed. U.N.A.M. cuarta
edición, México 1992.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. “La Decadencia del Derecho del Trabajo”,
Ed. Porrúa México, 2001.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo I, Octava Edición Ed.
Porrúa México, 1991.

13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo T-II, Novena Edición Ed. Porrúa México, 1992.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 1990.
15. DE LA LUZ FELIX TAPIA Ricardo El despido Laboral, Ed. Porrúa, México 2005.
16. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, 35ª Edición, Ed. Porrúa, México, 2006.
17. GARCIA MAYNEZ, Eduardo Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima Octava Edición, Ed. Porrúa, México 1996.
18. GOMEZ ROBLEDO Antonio. La República de Platón. Ed. UNAM, 1971
19. GOMEZ ROBLEDO Antonio. Meditación sobre la justicia. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1963
20. KUREZYN VILLALOBOS Patricia Relaciones Laborales en el Siglo XXI. Secretaria del Trabajo y Prevención Social, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000.
21. RAMIREZ FONSECA, Francisco El Despido; “Comentarios y Jurisprudencias” Ed. Grupo Editorial, S.A, México, 1978.
22. RAMIREZ FONSECA, Francisco La Prueba en el Procedimiento Laboral. Séptima Edición, Ed. PAC, México 1988.
23. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123 Constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, México. 2000.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 1970.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo, Ed. Porrúa S.A., México, 1978.

FUENTES LEGISLATIVAS

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de Diciembre de 2010.
- 2.-Ley Federal del Trabajo Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación: a 23 de Enero de 1998.
- 3.-Ley de Amparo Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación a 12 de Junio de 2010
4. Código Federal de Procedimientos Civiles Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 4 de diciembre del 2008

DOCUMENTOS DIGITALIZADOS

- 1) Diccionario Jurídico, (edición en CD-ROM del año 2000) desarrollo jurídico Copyright 2000 todos los derechos reservados 2DJK-1511.
- 2) Ius (edición en CD-ROM) 2010, Copyright, todos los derechos reservados, 6 31 34 15 96.

METODOLOGÍA

- 1.-VARGAS MENCHACA, José Alberto. Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales, Ed. Instituto de Investigaciones de la Bibliografía de la UNAM, México. 1999
- 2.-ECO, Humberto, Cómo se hace una Tesis, Ed. Gedisa, Barcelona, España, 2003.

GLOSARIO

EXPRESIÓN	SIGNIFICADO
<i>A contrario sensu</i>	En sentido contrario
<i>Ab initio</i>	Desde el principio
<i>Ab intestato</i>	Sin dejar testamento
<i>Ad hoc</i>	Para un fin determinado, especialmente
<i>Ad infinitud</i>	Al infinito
<i>Ad valorem</i>	Según el valor
<i>A fortiori</i>	Por fuerza, con mayor razón
<i>A a</i>	Con posterioridad, después de
<i>A priori</i>	Con anterioridad, antes de
<i>Bona FIDE</i>	Buena fe
<i>Cogito, ergo sum</i>	Pienso, luego existo
<i>Conditio sine qua non</i>	Condición sin la cual no
<i>Hábeas delicti</i>	Cuerpo del delito
<i>De ipso</i>	De hecho
<i>De jure</i>	De derecho
<i>Erga omnes</i>	Ante todos
<i>Errare humanum est</i>	Es propio del hombre equivocarse
<i>Ex profeso</i>	A propósito, con intención
<i>Grosso modo</i>	A grandes rasgos
<i>In abstracto</i>	En lo abstracto
<i>In dubio pro reo</i>	En la duda se favorece al reo
<i>In extenso</i>	Por entero, con todos sus pormenores
<i>In fine</i>	Al final
<i>In fraganti o in flagranti</i>	En el momento en que se comete el delito
<i>In loco</i>	En el mismo lugar
<i>In memoriam</i>	En recuerdo
<i>In procedendo</i>	En el procedimiento
<i>In situ</i>	En el mismo sitio
<i>Inter vivos</i>	Entre vivos
<i>In re</i>	Sobre la cosa
<i>In Vitro</i>	En probeta, en el laboratorio
<i>Ipsa ipso</i>	Inmediatamente
<i>Ius gentium</i>	Derecho de gentes
<i>Ius puniendo</i>	Derecho de castigar

<i>Lato sensu</i>	En sentido amplio
<i>Mortis causa</i>	Causa de muerte
<i>Numerus clausus</i>	Número cerrado
<i>Pacta sum Servando</i>	Los pactos son para acatarse
<i>Per se</i>	Por sí mismo
<i>Per capita</i>	Por cabeza, por cada persona
<i>Praxis</i>	Práctica
<i>Ratio legis</i>	La razón de la ley
<i>Status quo</i>	En el estado en que
<i>Stricto sensu</i>	En sentido restringido
<i>Sui generis</i>	Único en su género
<i>Verbi gratia</i>	Por ejemplo
a.C.	Antes de Cristo
cfr.	Confróntese
Col., cols.	Colección, colecciones
d.C.	Después de Cristo
doc.	Documento
Ed.	Editorial
ed.	Edición
<i>e.g. (exempli gratia)</i>	Por ejemplo
<i>et al (et alteri)</i>	Y siguientes
FACSO	Facsímil
fr.	Fracción
F. de E.	Fe de erratas
<i>ibid. (ibidem)</i>	Allí, en el mismo lugar
<i>id. (idem)</i>	El mismo, lo mismo
il., ils.	Ilustración, ilustraciones
Lám., láms.	Lámina, láminas
<i>Loc. cit. (locus citatus)</i>	Lugar o locución citado
N. T.	Nota del traductor
N. E.	Nota del editor
n., No., núm.	Número
<i>Op. cit. (opus citatus u opera citata)</i>	Obra citada
p.	Página
pp.	Páginas publicadas
q.e.p.d	Que en paz descanse