



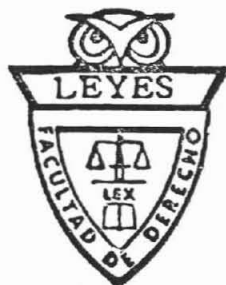
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DEL AVISO DE RESCISION Y LA PROBLEMÁTICA EN SU APLICACION

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO P R E S E N T A : OSCAR MARCELO BAUTISTA GONZALEZ

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2005

m349901



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Oscar Marcelo Bautista González
FECHA: 14 Nov. 2005
FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: OSCAR MARCELO BAUTISTA GÓNZALEZ, con número de cuenta 93273974, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN Y LA PROBLEMÁTICA EN SU APLICACIÓN", bajo la dirección del Lic. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Dr. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA, en el oficio con fecha 25 de agosto de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria; D.F., 13 de septiembre de 2005.

[Firma]
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
DEL Director del Seminario
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

Con amor y agradecimiento a mis
padres, a quienes todo les debo.

Sr. Armando Bautista Lozano.
Sra. María Trinidad González Gutiérrez.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

Facultad de Derecho.
Escuela Nacional Preparatoria N. 4.

A mis hermanos, por su incondicional apoyo.

Armando, Leonardo, Martha, Ernesto, Juan Carlos,
Guadalupe, Rosa y Juan Pablo.

A mi amor,

Diana Martínez Luna.

Le agradezco a mi asesor,

Lic. Manuel Gutiérrez Natividad.

A mis amigos de la Facultad de Derecho.

ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN Y LA PROBLEMÁTICA EN SU APLICACIÓN

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I

CAPÍTULO I

CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO AL AVISO DE RESCISIÓN EN MATERIA LABORAL

1.1. Derecho en general.....	1
1.2. Derecho social.....	2
1.3. Derecho del Trabajo.....	3
1.4. La relación de trabajo.....	4
1.4.1. Trabajador.....	6
1.4.2. Patrón.....	7
1.4.3. El salario y la subordinación.....	8
1.4.4. Duración de la relación de trabajo.....	11
1.4.5. Suspensión de la relación de trabajo.....	13
1.5. Extinción de las relaciones laborales.....	16
1.5.1. Rescisión de la relación laboral.....	17
1.5.1.1 Rescisión imputable al trabajador.....	18
1.5.1.2 Rescisión imputable al patrón.....	21
1.5.2. Terminación de la relación laboral.....	22
1.6. El Despido.....	24
1.7. El Retiro.	26
1.8. La Estabilidad en el empleo.....	27

CAPÍTULO II
ANTECEDENTES NACIONALES DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL

2.1.	Constitución de 1917.....	29
2.2.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	38
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	42
2.4.	Reforma al artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en 1980.....	46

CAPÍTULO III
ANÁLISIS DEL DESPIDO EN MATERIA LABORAL

3.1.	Naturaleza Jurídica del despido.....	49
3.2.	Formalidad en el despido.....	51
3.3.	Consecuencias jurídicas derivadas del despido.....	58
3.3.1.	Despido injustificado.....	59
3.3.2.	Acción que ejerce el trabajador ante un despido injustificado.....	59
3.3.2.1.	Acción de pago de indemnización constitucional.....	61
3.3.2.2.	Acción de reinstalación.....	61

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

4.1.	Concepto del aviso de rescisión.....	67
4.2.	Naturaleza jurídica del aviso de rescisión.....	69
4.3.	Requisitos del aviso de rescisión.....	71
4.4.	Estudio procesal del aviso de rescisión.....	76
4.4.1.	Procedimiento paraprocesal.....	79
4.4.2.	Procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	82
4.4.3.	Carga de la prueba.....	93
4.4.4.	Carga de la prueba en la rescisión de la relación de trabajo.....	97

4.5. Problemática en el uso del aviso de rescisión.....	104
4.5.1. Razonamiento sobre la injustificación del despido por la falta de entrega del aviso de rescisión.....	108
4.5.2. Propuesta para hacer eficaz la entrega del aviso de rescisión.....	112
CONCLUSIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	122

INTRODUCCIÓN

La elección del tema **Análisis del aviso de rescisión y la problemática en su aplicación**, se debe a nuestro interés de estudiar a fondo este punto controvertido en el derecho laboral mexicano, así como los problemas más comunes que se dan en la práctica y que originan la ineficacia del aviso de rescisión.

Con la reestructuración a la legislación laboral de 1970 se crea, en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, el aviso de rescisión, que consiste en el deber para el patrón de hacer entrega al trabajador de aviso por escrito, en el momento en el que el patrón rescinde el contrato de trabajo sin responsabilidad para él. Por tanto, con el aviso se le hace de su conocimiento al trabajador que la relación de trabajo se rescinde y queda despedido.

Sin embargo, aun cuando el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo manifestaba el deber del patrón de entregar el aviso al trabajador, no establecía las consecuencias jurídicas para el patrón en caso de no entregarlo. Fue mediante la reforma procesal de 1980 que se adicionó a el artículo 47 de la Ley de la materia, los efectos que se generan en el supuesto de una omisión por parte del patrón de hacer entrega del aviso y la negativa del trabajador de recibirlo. De modo que ante la falta de entrega del aviso, se considera que el despido fue injustificado.

Cuando el trabajador comete una o varias de las causales de despido establecidas en el Artículo 47 de la Ley de la materia, el Aviso de rescisión entra en función, pues el aviso consiste en un documento escrito, que elabora el patrón, mediante el cual se le hace de su conocimiento al

trabajador que su contrato de trabajo y/o relación laboral ha sido rescindido, por haber incurrido en alguna de las causales establecidas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En el escrito de aviso de rescisión, el patrón debe asentar la fecha y causa o causas de la rescisión, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos cometidos por el trabajador.

En principio, el patrón deberá hacer del conocimiento al trabajador el aviso de rescisión, ya sea que se lo proporcione en el centro de trabajo o en el domicilio del trabajador. Solo si el trabajador se niega a recibir el aviso, el patrón en el término de cinco días siguientes a la fecha de rescisión, debe de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, estableciendo en el escrito que debido a la negativa del trabajador de recibir el aviso, se solicita sea notificado por la Junta, proporcionándole el domicilio que del trabajador tenga registrado.

La entrega del aviso de rescisión al trabajador o la Junta es un deber jurídico que establece la Ley laboral para el patrón, y el incumplimiento a ésta normatividad tiene como consecuencia que se considere que el despido fue injustificado.

El aviso de rescisión fue creado con el propósito de otorgar seguridad jurídica a el trabajador, porque con ello tiene conocimiento de lo que le imputan y así podrá preparar su defensa en juicio. También deberá otorgar seguridad jurídica para el patrón demandado, debido a que éste, al momento en que hace entrega del aviso, cumple con las disposiciones establecidas en el Artículo 47 de la Ley laboral y, así, puede defenderse de mejor manera en juicio. Sin embargo, la finalidad de esa institución se ha desvirtuado, en gran medida por el deber que se impone al patrón de entregar el aviso directamente al trabajador, así como de probar esto en

juicio, lo cual constituye otra carga, que se complica si el trabajador objeta el contenido y firma del aviso.

En efecto, el patrón tiene la carga de probar en juicio la o las causales de rescisión, la entrega del aviso al trabajador, la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión y que el trabajador recibió el aviso pero se negó a firmarlo.

En tal sentido, en la práctica, el patrón demandado se encuentra con tres implicaciones a probar en el procedimiento ordinario que le complican el probar la entrega de el aviso de rescisión.

Como primer supuesto, si es el caso de que el patrón rescinde la relación de trabajo y hace entrega de el aviso a el trabajador y éste es recibido y firmado por el trabajador. Si el trabajador no está conforme con la rescisión y decide demandar a el patrón, en juicio el apoderado de el trabajador, suele objetar el contenido y firma de dicho aviso, y ofrece como medio de prueba la pericial para tal efecto. De manera que el resultado del juicio queda en la valoración de los dictámenes periciales.

Otro supuesto se da cuando el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión o lo recibió pero se negó a firmarlo, el patrón tiene la carga de probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, o que lo recibió pero no lo firmó. En este caso como no hay firma de el trabajador, se debe firmar el aviso por dos testigos que presencien los hechos, para que en juicio se pueda acreditar la entrega de el aviso de rescisión.

En efecto, el probar estas situaciones (la entrega o la negación del recibimiento del aviso) reviste gran importancia para el patrón en virtud de

que si no queda plenamente probada, son intrascendentes sus defensas y excepciones planteadas en juicio, lo cual genera al patrón una situación jurídica compleja, e inclusive para el trabajador, pues se retarda el procedimiento y se fomenta la simulación jurídica.

Por lo antes señalado, la mayor parte de los patrones opta por no entregar el aviso de rescisión a los trabajadores que despide, aún teniendo causa para despedirlos justificadamente. De modo que con las dificultades que tiene el patrón para probar, al momento de contestar la demanda opta por negar la rescisión, ofreciendo el trabajo, con la finalidad de revertir la carga de la prueba al trabajador respecto de la existencia del despido; o en otro caso, si se da el supuesto opta por negar lisa y llana la relación laboral a el trabajador. Esta situación en ocasiones resulta imposible probar por el trabajador, por las circunstancias en las cuales se suscitó el hecho del despido, ocasionándose que el trabajador quede desprotegido a causa de una norma que pretendía protegerlo.

Por tanto, en vista de las complicaciones que generan al patrón el cumplimiento de la formalidad para avisar la rescisión directamente a el trabajador, proponemos que sea reformado el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para efectos de derogar la disposición en mención, y determinar que el aviso de rescisión siempre sea notificado al trabajador a través de la Junta respectiva. Con lo cual se evitarían las formalidades y cargas probatorias excesivas que regulan la utilización del aviso de rescisión. Así mismo, se haría eficaz el uso del aviso de rescisión. Por lo que proponemos que sea empleado el procedimiento paraprocesal siempre que se rescinda la relación de trabajo. De manera que cuando el patrón decida rescindir la relación de trabajo siempre deberá dar el aviso de rescisión a la Junta con todo su contenido y solicitar que notifique el aviso al trabajador en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del trabajador, y en el momento de la

notificación que realice el actuario, el trabajador quedará separado del trabajo. Con esto, el patrón ya no tiene la libre voluntad de separar a el trabajador y dejaría de tener la carga de la prueba sobre la entrega del aviso. A su vez, el trabajador tendrá plena certeza de la causa por la cual ha sido despedido.

En este contexto, en el capítulo primero del presente trabajo se estudian los conceptos básicos de la materia para un mejor conocimiento del tema; en el capítulo segundo se hace un breve desarrollo de los antecedentes del derecho del trabajo mexicano; en el capítulo tercero se hace una análisis del despido en la relación de trabajo, haciendo mención a la formalidad que éste requiere para realizarlo; en el capítulo cuarto, como parte fundamental de nuestro tema, examinamos el aviso de rescisión.

En la presente investigación fue necesario utilizar el método deductivo, partiendo de lo general a lo particular para así establecer una estructura de las figuras jurídicas referentes al derecho del trabajo y derecho procesal del trabajo que rodea a el problema planteado. De igual manera, recurrimos al método histórico, haciendo un estudio sobre los antecedentes y la evolución del derecho del trabajo en lo que se refiere al aviso de rescisión.

La metodología es respaldada por una investigación bibliográfica y analítica consistente en la recopilación, estudio y razonamiento de diferentes obras, desde las generales hasta las especializadas, incluyendo la legislación y jurisprudencia aplicable al aviso de rescisión.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO AL AVISO DE RESCISIÓN EN MATERIA LABORAL

Con el propósito de conocer detalladamente el aviso de rescisión, debemos de estudiar primero las instituciones que forman la estructura y que son esenciales en el derecho laboral mexicano.

1.1. Derecho en general.

La palabra "derecho" deriva del latín *directum*, que significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. En el Diccionario de la Lengua Española leemos que el vocablo derecho significa recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro. Facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella. Consecuencia natural del estado de una persona, o de sus relaciones con respecto a otras. Acción que se tiene sobre una persona o sobre una cosa. Justicia, razón. Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva. Ciencia que estudia estos principios y preceptos.¹

El jurista Rafael de Pina define al derecho en general como "...todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésimo primera Edición. T. I. Espasa-Calpe. Madrid, 1992. p. 684.

siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural".²

Por otro lado, Hans Kelsen dice que el derecho es "el orden coactivo y soberano de la conducta humana".³

Analizadas las anteriores definiciones, entendemos que *Derecho es el sistema de normas jurídicas bilaterales, heterónomas, coactivas, coercitivas, dirigidas a regular la conducta humana en sociedad.*

1.2. Derecho social.

La palabra social significa "Perteneiente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases."⁴ Así tenemos que lo social se refiere a la sociedad y a los grupos o clases sociales que la integran.

El Diccionario Jurídico Mexicano conceptúa el derecho social como un "conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico. En materia de trabajo, agrario, económico, seguridad social, asistencial y cultural."⁵

² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo novena Edición. Porrúa. México, 2000. p. 288.

³ KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Séptima Edición. Porrúa. México, 1993. p. 44.

⁴ REAL ACADEMA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. T. II. p. 1894.

⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décimo quinta Edición, Porrúa. T. D-H. México, 2001. p. 1040.

Trueba Urbina dice que el derecho social es “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.”⁶

Por lo tanto, entendemos que el derecho social *es el conjunto de normas, principios e instituciones encaminados a salvaguardar los intereses de las clases económica y socialmente desprotegidas.*

1.3. Derecho del Trabajo.

La palabra “Trabajo” proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, que implica cierto esfuerzo. El diccionario de la Lengua Española lo define como acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Obra, cosa producida por un agente. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.⁷

Así, la definición de Trabajo, consiste en el esfuerzo humano que produce riqueza.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, párrafo segundo, establece que trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

En este orden de ideas, el Diccionario Jurídico Mexicano define al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones y normas

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981. p. 155.

⁷ REAL ACADEMA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1552.

que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".⁸

El profesor José Dávalos estima que derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."⁹

La Ley Federal del Trabajo, (**en lo sucesivo LFT**), en su Título Primero de los Principios Generales, artículo 2º, establece que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Por consiguiente, consideramos que el derecho de *trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones laborales entre patrones y trabajadores y que tienen como objeto lograr la justicia social.*

1.4. La Relación de trabajo.

La palabra "relación" proviene del latín *relatio* – *onis*, que significa lo que hace referencia. El Diccionario la define como "la referencia que se hace de un hecho. Finalidad de una cosa. Conexión, correspondencia, de una cosa con otra. Conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra."¹⁰

El maestro Mario de la Cueva nos dice que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el

⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Op. cit. T. I. p. 982.

⁹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México, 1994. P. 44.

¹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1761.

acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹¹

José Dávalos también establece que "Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo;...."¹²

La LFT define la relación de trabajo en su Título Segundo: de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo I, artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a un apersona, mediante el pago de un salario".

Para una mejor interpretación a lo que establece el artículo 20 en mención, sobre la explicación de cuando existe la subordinación en la relación de trabajo, citaremos una jurisprudencia del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito.

"RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón."

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo sexta Edición. Porrúa. México, 1999. p. 187.

¹² DÁVALOS, José, Op. cit. p. 105.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñoz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I. Mayo de 1995. Tesis: IV.2o. J/1Página: 289. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.¹³

Por nuestra parte, pensamos que relación de trabajo es el vínculo que se da entre el trabajador y el patrón, que surge en el momento que el trabajador realiza la prestación personal y subordinada para el patrón, a cambio del pago de un salario.

Por consiguiente, la relación laboral es diferente a la relación de tipo mercantil. En la primera debe de existir el elemento de la subordinación; porque en la prestación de un servicio profesional de carácter mercantil, se tiene también una prestación de un servicio que puede ser o no serlo de manera personal a cambio de una remuneración, pero ésta no es subordinada.

1.2.1. Trabajador.

Los sujetos de la relación de trabajo son los trabajadores y los patrones. En primer lugar analizaremos las características de los trabajadores, mismos que se señalan en distintas fuentes.

¹³ PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. CD ROM Jurisprudencias y Tesis Aisladas. IUS2004. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. México, 2004. Las Tesis y Jurisprudencias que se citan a lo largo de este Trabajo, son consultadas en el CD referido.

Trabajador, en un significado general, es “el que trabaja. Persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena”.¹⁴

En una concepción de sentido jurídico, Alberto Muñoz, apunta que Trabajador es “la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado”.¹⁵

La LFT en su artículo 8 establece que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De este concepto, podemos desprender sus elementos fundamentales del artículo y que son esenciales en la práctica para verificar si una persona es trabajador o no.

A la persona que presta un servicio a otra de forma subordinada y remunerada, también se le ha denominado como: obrero, jornalero, asalariado, etc. El concepto mayor utilizado tanto por la doctrina como la legislación es el de trabajador.

Con lo anterior, llegamos a la conclusión siguiente: *trabajador es toda persona física que voluntariamente proporciona a otra, física o jurídica, una actividad intelectual y material, de forma personal, subordinada y remunerada.*

1.2.2. Patrón.

La palabra patrón deriva del vocablo latino *patronum* que significa: defensor, protector. Persona que emplea obreros a trabajos y oficios.¹⁶

¹⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 2003.

¹⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México.1983. p. 18.

¹⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1550.

El maestro Sánchez Alvarado dice que patrón “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹⁷

Por su parte Roberto Muñoz considera al patrón como “la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”.¹⁸

La LFT, en su artículo 10, define al patrón de la siguiente forma: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Por nuestra parte, entendemos que patrón es *toda aquella persona física o jurídica que recibe los servicios personales y retribuidos, de uno o varios trabajadores.*

1.4.3. El salario y la subordinación.

Salario.

La palabra salario proviene del latín *salarium* que significa sal. Estipendio, paga o remuneración. En especial, significa cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores.¹⁹

El maestro Mario de la Cueva define al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona

¹⁷ Citado por DÁVALOS, José. Op. cit. p. 98.

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. cit. p. 25.

¹⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1830.

humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".²⁰

Por otra parte, José Dávalos dice que el salario es "el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".²¹

La Ley de la materia, en su artículo 82, menciona que "Salario es la retribución que debe dar el patrón al trabajador por su trabajo".

Por nuestra parte decimos que salario es *la retribución en dinero y en especie, que recibe periódicamente el trabajador, de parte del patrón, por su trabajo.*

Subordinación.

La palabra subordinación proviene del latín *subordinatio, -ōnis*, que significa sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.²²

El diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas define a la subordinación como "la sujeción al orden establecido y quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia de una persona respecto a otra que tiene rango superior.

"La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral, y si este poder de disposición existe a favor de

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. T. I. p. 297.

²¹ DÁVALOS, José. Op.cit. p. 201.

²² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1911.

tercero, esto es, del empresario, quien lo ejerce sobre hombres libres, el trabajo que realice será subordinado..."²³

Mario de la Cueva define a la subordinación como "una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa: y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".²⁴

La LFT fundamenta la subordinación en su artículo 134, fracción III, que establece: "Son obligación 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".

Para una mejor interpretación y entendimiento de la figura de subordinación en la relación de trabajo, la Corte emitió jurisprudencia al respecto.

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo."

SÉPTIMA EPOCA:

Amparo directo 7061/77. Nefthalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1969. Cinco votos.
Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Op. cit. T. P-Z. p. 3003.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op cit. T. I. p. 203.

Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Cuarta Sala. Séptima Época. Apéndice de 1995. Tomo V, Tesis: 530 Pagina: 350 Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por nuestra parte, decimos que la subordinación consiste en *la facultad jurídica de mando que tiene el patrón, y la obligación de obedecer del trabajador en todo lo concierne al desarrollo del trabajo realizado por el trabajador.*

1.4.4. Duración de la relación de trabajo.

Duración es acción y efecto de durar, subsistir, permanecer, aguantar.²⁵

Así, la definición de duración de la relación de trabajo, alude a la permanencia del vínculo entre el patrón y el trabajador.

Rodolfo Capón Filas explica la duración de la relación de trabajo como "condición de trabajo, interesa el lapso de vida activa del trabajador, comprendiendo desde la edad de ingreso hasta la de egreso".²⁶

La LFT, en su Capítulo II: De la Duración de las Relaciones Laborales, artículo 35, establece que "las relaciones de trabajo pueden ser

²⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. I. p. 783.

²⁶ CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social. Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Rubizal y Culzoni. Argentina, 1987. p. 176.

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

Por obra determinada.

El profesor José Dávalos manifiesta que “Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado produce la extinción de la relación laboral...”²⁷

La LFT ordena, en su artículo 36, que “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

Por tiempo determinado.

El artículo 37 de la Ley establece tres hipótesis en las cuales se puede dar una relación por tiempo determinado:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar,
2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y
3. En los demás casos previstos por esta Ley.

Por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado constituyen la regla general en correspondencia con los demás contratos de trabajo.

Mario de la Cueva explica que “la duración indeterminada de las relaciones es el principio base, que no depende su eficacia de la voluntad de

²⁷ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 118.

las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas”.²⁸

El profesor José Dávalos señala que “Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio”.²⁹

En efecto, así lo establece el artículo 35 en su última parte: “... A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Esto trae aparejado la estabilidad en el empleo para el trabajador, pues el patrón no puede despedir por su sola voluntad al trabajador, solamente por falta grave que cometiera el trabajador y cuando se extinga la materia que les dio origen.

Por nuestra parte, definimos a la duración de la relación de trabajo como *el periodo en el cual se realiza el servicio personal subordinado del trabajador para el patrón, atendiendo a la naturaleza de la obra realizada siempre y cuando subsista la posibilidad física y mental del trabajador y perdure la materia que dio origen al trabajo.*

1.4.5 Suspensión de la relación de trabajo.

La palabra suspensión deriva del latín, *suspensio*, *-ōnis* que significa acción y efecto de suspender. Privar a alguien por algún tiempo de su cargo, empleo, funciones, etc.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I. p. 222.

²⁹ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 117.

La suspensión de la relación de trabajo “Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídas por ellas”.³⁰

Mario de la Cueva enseña que “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.³¹

La **LFT** establece, en su artículo 42, el fundamento de la suspensión de la relación de trabajo y enumera las causales que le dan origen.

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

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

³⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. T. P-Z. p. 3037.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I. p. 234.

- IV. El arresto del trabajador.
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción II de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

El artículo 170 del la **LFT** establece otro supuesto de suspensión de la relación de trabajo: el caso de maternidad de las trabajadoras, con la excepción de que en este supuesto, el patrón tiene la obligación de pagar el salario si ésta no tiene seguro social. A saber:

“Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III. Los períodos de descanso señalados se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.”

Por nuestra parte, comprendemos que la suspensión de trabajo *es la institución que cesa de forma temporal la actividad laboral, sin*

responsabilidad para el trabajador y el patrón, permaneciendo el vínculo jurídico, desapareciendo en algunos aspectos las obligaciones de trabajadores y patrones, que se deriva por causas que imposibilitan el trabajo.

1.5. Extinción de las relaciones laborales.

La palabra extinción deriva del latín *extinctio*, *-ōnis* que significa acción y efecto de extinguirse. Cesación de una función o actividad: extinción de un contrato laboral.³²

Por otra parte, el Diccionario Jurídico menciona que la extinción de la relación laboral es “la terminación de una relación de trabajo. Cesación de los derechos y obligaciones originados en la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Acaba la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario”.³³

Autores como Mario de la Cueva y Roberto Muñoz, utilizan el término de “disolución” en vez de “extinción”.

El jurista Roberto Muñoz apunta que la disolución de la relación de trabajo consiste en “la ruptura del vínculo laboral. Y los actos que la originan son el despido, el retiro y la terminación”.³⁴ Refiriéndose al despido como rescisión imputable al trabajador y al retiro como rescisión imputable al patrón.

El mismo Jurista agrega que “la disolución de la relación de trabajo trae como consecuencia la extinción de los derechos y deberes que

³² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. I. p. 938.

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. T. D-H. p. 1391.

³⁴ ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Op. cit. T. II. p. 315.

constituyen el vínculo laboral. Se extinguen el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades, derecho a capacitación y adiestramiento, etc... Pero independientemente de los efectos extintivos, la ruptura de la relación de trabajo produce, por otra parte, efectos *constitutivos*; es fuente de nuevos derechos y deberes; genera, por ejemplo: derecho a la expedición de constancia de servicios, derecho a recibir una indemnización, derecho a recibir la prima de antigüedad, derecho a la jubilación, derecho de preferencia para reingresar al trabajo, etc.”³⁵

La figura de extinción o disolución de la relación de trabajo no la encontramos en la Legislación laboral, es un término que utilizan algunos doctrinarios para agrupar en una palabra las formas en las cuales se extingue la relación de trabajo establecida en la Ley Federal del Trabajo, que son la rescisión y la terminación de las relaciones laborales.

Por nuestra parte, definimos a la extinción de la relación laboral como *la ruptura del vínculo jurídico entre el trabajador y el patrón a causa de la rescisión o la terminación de las relaciones laborales.*

1.5.1. Rescisión de la relación laboral.

La palabra rescisión deriva del latín. *rescissio*, *-ōnis*, que representa acción o efecto de rescindir, rasgar, romper, dividir algo. A su vez el verbo rescindir significa dejar sin efectos un contrato o una obligación por decisión de una o ambas partes.³⁶

³⁵ Ídem.

³⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1779.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que rescisión de la relación de trabajo es “la disolución de las relaciones de trabajo decretado por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro”.³⁷

El maestro Mario de la Cueva conceptúa a la rescisión de la relación de trabajo como “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.³⁸

La rescisión de las relaciones laborales se encuentra fundamentada en la LFT, Capítulo IV, Artículo 46, que establece: “El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Analizadas las anteriores definiciones, entendemos a la rescisión de la relación laboral como *la disolución de la relación de trabajo que realiza alguno de los sujetos de la relación, por causa justificada y en cualquier tiempo, sin responsabilidad, debido al incumplimiento del otro sujeto.*

1.5.1.1. Rescisión imputable al trabajador.

El jurista Roberto Muñoz da una explicación de la rescisión imputable al trabajador, y señala que esta trae como consecuencia el derecho del despido que tiene el patrón, y lo plantea de la manera siguiente: “Cuando un trabajador incurre en alguna o algunas causales de rescisión, previstas en el artículo 47 de la Ley, el patrón tiene derecho de separarlo justificadamente del puesto que desempeña. O en otros términos, la comisión

³⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. T. P-Z. p. 2815.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I. p. 241.

de las causales de rescisión generan a favor del patrón el derecho del despido".³⁹

La LFT, en el artículo 47, enumera las causales en las que el trabajador incurre y las cuales son motivo de rescisión de la relación de trabajo:

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

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

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

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

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

³⁹MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit. t. II. p. 351.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por lo tanto, para nosotros la rescisión imputable al trabajador es la disolución de la relación de trabajo, determinada en cualquier tiempo, por la voluntad del patrón, sin incurrir éste en responsabilidad, por incumplimiento grave del trabajador en sus obligaciones.

1.5.1.2. Rescisión imputable al patrón.

La LFT, en su artículo 51, señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y

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

En este sentido, entendemos que la rescisión imputable al trabajador es *la disolución de la relación de trabajo, determinada en cualquier tiempo, por la voluntad del trabajador, sin incurrir éste en responsabilidad, por incumplimiento grave del patrón en sus obligaciones.*

1.5.2. Terminación de la relación laboral.

La palabra terminación deriva del latín. *terminatio*, *-ōnis*, y significa acción o efecto de terminar.

En el Diccionario Jurídico Mexicano se señala que terminación de la relación de trabajo “es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad”.⁴⁰

El jurista Mario de la Cueva manifiesta que “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como

⁴⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. T. P-Z. p. 3037.

consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación”.⁴¹

La terminación de las relaciones de trabajo tiene su fundamento en el artículo 53 de la **LFT**, el cual establece que:

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

“Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

⁴¹ DE LA CUEVA; Mario. Op. cit. T. I. p. 242.

Por nuestra parte, consideramos que la terminación de las relaciones de trabajo implica la *disolución del vínculo laboral, por el mutuo consentimiento de los sujetos, o por causa ajena a su voluntad, que impide la continuación del trabajo.*

1.6. El Despido.

El despido presenta una problemática en su terminología, ya que la LFT utiliza el término “rescisión” y no así palabra “despido”. En cambio el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII de la Constitución, señala la palabra despido y no la de rescisión.

Esto trae como consecuencia que en México la doctrina se divide en el uso de la palabra despido, Mario de la Cueva sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo, utilizando el término de rescisión. Y en oposición, Trueba Urbina menciona que “El vocablo rescisión es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Así mismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en el derecho del trabajo.”⁴²

Pues bien, el Diccionario de la Lengua Española establece que la palabra despido significa acción y efecto de despedir o despedirse, y el verbo despedir se entiende como decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.⁴³

⁴² Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentarios de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésimo octava Edición. Porrúa. México, 1980. p. 46.

⁴³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. I. p. 788.

Por otra parte, en el Diccionario Jurídico Mexicano leemos que despido es “la disolución unilateral de la relación de Trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones”.⁴⁴

En otro sentido, Mario de la Cueva establece que el despido es “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,...”⁴⁵

En ésta definición Mario de la Cueva describe al despido como acto anterior a la rescisión de la relación de trabajo o a su terminación. Sólo señala que es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescindió o da por terminada la relación, pero no establece que se produjo por una causa de rescisión o por terminación de la relación de trabajo, el cual es un acto posterior.

En cambio, para Néstor de Buen el despido “es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.⁴⁶

En ésta definición, Néstor de Buen refiere que el despido y la rescisión son el mismo acto.

Por lo tanto, analizando los anteriores planteamientos, consideramos que el despido es *el acto por virtud del cual, el patrón hace del conocimiento al trabajador de manera expresa o tácita, que da por terminada la relación de trabajo, por rescisión o terminación de la relación de trabajo, por lo que éste queda sin su trabajo.*

⁴⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. T. D-H. p. 1111.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I. p. 251.

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. Décima Edición. México. 1994. pp. 78.

1.7. El Retiro.

Este término presenta el mismo problema que el de despido, pues la Constitución habla de retiro, en el artículo 123, apartado "A", fracción XXII, y la Ley Federal del Trabajo habla de separación, artículo 51.

El diccionario de la Lengua Española menciona que retiro es la "acción y efecto de retirarse. Y una de las acepciones del vocablo retiro se refiere a sueldo, haber o pensión que perciben los retirados".⁴⁷

Para el Diccionario Jurídico, el retiro es "la situación jurídica en que se encuentran las personas que habiendo desempeñado servicios públicos o privados por determinados periodos, se ven obligadas a dejarlos a consecuencia de acontecimientos imprevistos..."⁴⁸

Estas dos definiciones se refieren al Derecho de Seguridad Social de los trabajadores.

Al respecto, para José Dávalos, "el retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón".⁴⁹

Por nuestra parte, consideramos que el retiro *es el acto por el cual el trabajador hace del conocimiento al patrón que rescinde de manera unilateral la relación de trabajo, por incurrir el patrón en alguna o varias de las causales de rescisión.*

⁴⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1833.

⁴⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Op. cit. T. P-Z. p. 2848.

⁴⁹ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 165.

1.8. La Estabilidad en el empleo.

La palabra estabilidad deriva del latín *stabilitas, -ātis*. Cualidad de estable. Significa que no está en peligro de caer, de descomponerse, de cambiar o desaparecer, que permanece en un sitio indefinidamente.⁵⁰

El Jurista Mario de la Cueva señala que “estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”.⁵¹

Por su parte Néstor de Buen señala 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 ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere 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”.⁵²

El principio de estabilidad en el empleo tiene su fundamento en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII de la Constitución, y los artículos 35, 36, 38, 39, 42, 48 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T.I. p. 903.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I. p. 219.

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. p. 547.

Por nuestra parte, pensamos que la estabilidad en el trabajo es *un principio que establece la legislación laboral para conservar en forma permanente la relación de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de la relación lo exija y las circunstancias lo permitan, disolviéndose solamente por la voluntad del trabajador, por causa imputable al trabajador o causas ajenas a la voluntad de los sujetos.*

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES NACIONALES DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las referencias históricas del derecho laboral en México las encontramos desde los pueblos prehispánicos. Sociedades mas conocidas que en la antigüedad poblaban el territorio mexicano (Toltecas, Aztecas, Mayas, que a su vez son herederos de culturas más antiguas), ya explotaban la fuerza de trabajo humana. Después en la época de la Colonia se crearon disposiciones en protección a los indígenas, para que tuvieran un trato más humano. De igual forma desde el proceso de independencia hasta antes de la Constitución de 1917 se crearon disposiciones referentes a las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, el presente trabajo inicia el estudio a partir de la Constitución de 1917, ya que por lo que respecta a el aviso de rescisión es una institución dentro del derecho del trabajo mexicano, que fue creado para dar seguridad jurídica a los trabajadores en relación a la estabilidad en el empleo. Por lo tanto fue hasta la creación del artículo 123 en su fracción XXII donde se le otorga al trabajador la estabilidad en el empleo.

2.1. Constitución de 1917.

Después de la terminación de la Revolución Mexicana, era necesario crear una nueva constitución que subsanara las deficiencias de la anterior, para insertar en ella los principios por los cuales obreros y campesinos habían luchado en la Revolución.

Origen del artículo 123.

El origen de la creación del artículo 123 se dio por el proyecto de reforma del Primer Jefe, convocando el 14 de septiembre de 1916 al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, la cual crearía el texto de la nueva Constitución.

El proyecto de constitución provocó una gran decepción en la Asamblea, pues tal proyecto no establecía gran reforma al texto de la Constitución anterior, en lo referente al derecho del trabajo. La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5º, solo se agregó un párrafo a lo que establecía la anterior constitución, restringió a solo un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Los estados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en protección a la clase trabajadora.

La Comisión establecida para dictaminar el artículo 5º constitucional, incluyó solamente la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños y el descanso hebdomadario. Para contravenir a tal dictamen se inscribieron 14 oradores.

El día 26 de diciembre se inició la sesión de dictamen del proyecto de reforma del artículo 5º de la Constitución.

El General Heriberto Jara, en su ilustre discurso, expuso lo siguiente: "Pues bien; los jurisconsultos, los tratadista, las eminencias en general den materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición; ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa

tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contienen la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De ahí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia.”⁵³

Más adelante expuso: “....La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes eficaces aun cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución? Un

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 41.

humano o humanos, no podremos agregar algo al laconismo de esa Constitución, que parece que se pretende hacer siempre como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.”⁵⁴

En la misma sesión, después tomó la palabra el diputado Héctor Victoria, y propuso las bases para lo que sería después el artículo 123 constitucional: “El artículo 5º ...debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanario, jornada máxima, salario mínimo, descanso, higienización de talleres, fábricas, mínimas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etcétera.”⁵⁵

En la sesión de 26 de diciembre Froylán C. Manjarez habló a los demás diputados del beneficio que traería consigo crear un nuevo título especial en la Constitución dirigido al derecho del trabajo, mencionando en dicha sesión lo siguiente: “... porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5º, es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, por que con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionario. (Aplausos).”⁵⁶

⁵⁴ *Ibidem.* p. 43.

⁵⁵ DÁVALOS, José. *Op. cit.* p. 64.

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo.* p. 53.

A esta idea de crear un nuevo título especialmente para el derecho del trabajo estuvo de acuerdo el diputado José Natividad Macías, y propuso que Pastor Rouaix creara los lineamientos generales del nuevo proyecto, retirando así el dictamen del artículo 5º que se había dado a conocer, y así se arregló un nuevo proyecto para el artículo 5º y el naciente artículo 123 para resolver los conflictos laborales.

Y así después de terminado el debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos integraron la comisión encargada de redactar el proyecto del nuevo título Constitucional en materia del derecho del trabajo.

El proyecto fue terminado y presentado el 13 de enero de 1917 a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.

La comisión de la Asamblea, en su dictamen, modificó la tesis del proyecto manifestando que el contenido del capítulo no debía versar solamente sobre el trabajo económico, sino lo que es el trabajo en general.

Con la intervención del general Francisco J. Mújica se ampliaron los beneficios a los trabajadores.

El 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El profesor José Dávalos cita el texto original del artículo 123 Constitucional como fue aprobado el 23 de enero de 1917 por el Constituyente de Querétaro:

TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL.

“ARTICULO 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obrero, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

...

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, a demás de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁵⁷

⁵⁷ DÁVALOS, José. Op. cit. pp. 65 a 69.

En estas fracciones de la constitución se contempla por primera vez el principio de estabilidad en el empleo.

El maestro Trueba Urbina apunta que el "Derecho Sustantivo y Procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el Art. 123 de la Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las JCA; así surgieron a la vida, pero no sólo para México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos del Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución proletaria a favor de la clase obrera."⁵⁸

Legislación anterior a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como lo citamos inicialmente, la fracción X del Art. 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo; sin embargo dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que dicho criterio contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas son diversas y requerían una reglamentación diferente.

Las Legislaturas de los Estados de la República expidieron diversas leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1971. p. 21.

Estado de Veracruz expidió la primera Ley del Trabajo en México, y una de las primeras en el Continente Americano, sirviendo de modelo no solamente para las leyes de las entidades federativas restantes, sino que también se utilizó como precedente para la LFT de 1931.

“Los códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales del trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución los laudos. El sistema procesal estructurado por esas leyes se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas, y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos. En casi todos aquellos códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.”⁵⁹

El jurista Néstor De Buen⁶⁰ señala en términos generales lo que establecieron las diversas leyes en materia de procedimiento: A la presentación de la queja se señalaban audiencias en las que se producían demandas y contestaciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos. Las juntas dictaban sus laudos de inmediato. Tal era el caso de los Estados de México, Michoacán, Nayarit y Veracruz, entre otros. Otros Estados preveían diferentes etapas en las que la conciliación podía darse en el último momento, antes del laudo. Es el caso concreto del Estado de Querétaro y hay que reconocer que no se trataba de una fórmula del todo mala ya que concluida la averiguación y conscientes las partes de sus posiciones procesales, la conciliación resultaba atractiva para el que estuviera temeroso de un resultado contrario.

⁵⁹ Ibidem. p. 85.

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Porrúa, México. 1994. p. 126.

En algunos Estados, las leyes respectivas llegaron a alcanzar un desarrollo importante, al grado de que en ellas se encuentran muchas de las disposiciones que aún nos rigen. Así Jalisco y Colima, en líneas paralelas en las que la influencia de Jalisco sobre el Estado vecino es evidente y también en relación a Oaxaca, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas. En algunos Estados hubo un desarrollo importante de dichas reglas procesales, los procedimientos podían combinar audiencias de fijación de la controversia y dilaciones probatorias de pocos días (v. gr., Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas), o bien etapas diferenciadas como es el caso de Jalisco y a su imitación en Colima, donde se contemplaban los periodos de investigación, conciliación y arbitraje.

La Suprema Corte de Justicia emitió un criterio jurisprudencial que estuvo vigente durante el periodo de 1917 a 1923, determinando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) carecían de imperio para ejecutar sus laudos, por lo que algunas leyes locales expedidas dentro de ese periodo, establecieron que la ejecución de los laudos correspondía a los tribunales judiciales; otras, como las de Yucatán y Veracruz, facultaron a las Juntas para ejecutar sus laudos. A partir de 1924, la jurisprudencia definió la jurisdicción laboral declarando que las Juntas son tribunales del trabajo con potestad ejecutoria o imperio, lo cual influyó después en la legislación local.

El Congreso de la Unión expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley sobre JCA para el Distrito y Territorios Federales. Con fundamento en el Art. 12 de esta ley, el Presidente de la República presentó el decreto de 8 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las JCA del Distrito Federal. Dicho decreto contiene disposiciones de carácter procesal, el cual fue inspirado en el contexto jurídico de las leyes locales del trabajo.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo. 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123 para que solamente el Congreso contara con la facultad de dictar leyes en materia de trabajo, y con fecha 22 de agosto de 1929 se aprobaron las reformas. Dando así camino a la creación de la Ley Federal del Trabajo.

La razón por las que se decidió adoptar el sistema de la federalización de las leyes laborales, la señala el Maestro Mario de la Cueva: “en la República era un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios, así mismo algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras”.⁶¹

Por motivo de las dificultades mencionadas, se modificó la Constitución en el año de 1929, y se propuso que la LFT sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. De esa manera se abrió el camino para la expedición de una LFT aplicable en toda la República. A mayor abundamiento en seguida se transcribe el texto reformado de la Constitución.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 53.

La frac. X del Art. 73 de la Constitución facultó al Congreso de la Unión:

“Para legislar en toda la República sobre minería, comercio o instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del Art. 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”

Por otra parte el Artículo 123, en su fracción XXXI, quedó reformado estableció la jurisdicción local en general y a la federal como específica en los casos que ahí se refieren.

El proyecto con el nombre “Proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en julio de 1929 por una comisión, a cargo de Portes Gil. Pero este proyecto encontró una fuerte oposición por las agrupaciones obreras y por el Congreso.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, presentó un segundo proyecto que ya no llevaba el nombre de Código, sino el de Ley Federal del Trabajo, el cual después de varias modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial de 28 del mismo mes y año, y entró en vigor el día siguiente de su publicación.

En el Capítulo XII, De la rescisión de los contratos de trabajo, artículo 121 de la LFT, se establecieron las causales por las cuales el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, tema que es de interés en el presente trabajo.

El jurista Luis Muñoz⁶² en su obra presenta el texto del artículo 121 de la LFT de 1931.

CAPÍTULO XII

De la rescisión de los contrato de trabajo.

"121. El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

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

II. Por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación;

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

⁶² MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1948. pp. 410 y 411.

IV. Por cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

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

VI. Por 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. Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;

VIII. Por revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

IX. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido, inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;

X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII. Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

XIV. Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada;

XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del art. 116, y

XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves, y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Como podemos observar en el artículo 121 de la **LFT** de 1931, se establece por vez primera las causales de rescisión, pero en este precepto no se regulaba el aviso de rescisión.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1960, el presidente López Mateos había nombrado una comisión que se le encomendó realizar un anteproyecto de ley del trabajo. La comisión estaba integrada por el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Distrito Federal, y el maestro Mario de la Cueva. El trabajo de esta comisión terminó con el

anteproyecto que no fue presentado pero que sirvió para las reformas reglamentarias y constitucionales de 1962.

El anteproyecto necesitaba, para su aceptación, reformar previamente las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXX del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En el mes de noviembre de 1962 se aprobaron las reformas constitucionales de las fracciones antes mencionadas.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas que se reunieron en la primera comisión, salvo la incorporación del maestro Alfonso López Aparicio. El segundo anteproyecto fue presentado al Presidente Díaz Ordaz en los primeros días de 1968. Díaz Ordaz dio a conocer el proyecto a los dos sectores interesados: la clase trabajadora y la patronal para que se divulgara y dieran su punto de vista.

El 1º de mayo de 1968, por propuesta del presidente, se invitó a las partes interesadas para que nombraran representantes para que se reunieran y dieran su punto de vista sobre el proyecto. Después de la reunión, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva LFT.

La aprobación de la LFT fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

En la nueva LFT de 1970 se establece en su Capítulo IV la Rescisión de las Relaciones de Trabajo, artículo 46: "El trabajador y el patrón podrían rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Y en su artículo 47 se establecen las causales de despido, apareciendo en el último párrafo, por primera vez, la figura del aviso de rescisión.

“Art. 47. Son causa 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.”⁶³

La aparición del aviso de rescisión en último párrafo, trajo consigo más formalidad a la rescisión de las relaciones laborales, pero surgió una laguna en el párrafo, porque no indicaba que era lo que sucedería si el patrón omitía hacer entrega del mismo.

Ante tal cuestión, el jurista Baltasar Cavazos menciona que “...la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinente precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y arbitraje.”⁶⁴

Para reafirmar su criterio, Baltasar Cavazos⁶⁵ se sustenta en Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia siguiente:

“AVISO DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION EN EL. La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley

⁶³ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Por Baltasar Cavazos Flores. Cuarta Edición. Trillas. México. 1978. pp. 160 y 161.

⁶⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones del Derecho del Trabajo. Octava Edición. Trillas. México. 1996. p. 167.

⁶⁵ *Ídem*.

Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha ley; en segundo lugar, porque en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamento de su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones y defensas, atento a lo establecido en los artículos 752 y 753, fracción V, de la ley invocada; o sea, que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio, atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad."

Amparo directo 1449/74. J. Teódulo Corral Subizar. 30 de septiembre de 1974. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Disidente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Amparo directo 2924/73. Graciela Saucedo Muñoz y otras. 30 de enero de 1974. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 2650/73. Everardo Hernández Pelayo. 8 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Amparo directo 1748/73. Jorge Alberto García Quintanilla. 3 de septiembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 5313/72. María Luisa Rivero. 30 de abril de 1973. Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Tomo: Informe 1975, Parte II Página: 40.

Este criterio jurisprudencial se utilizó hasta las reformas de 1980 a la LFT.

2.4. Reformas al artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en 1980.

Por iniciativa del Presidente de la República de 18 de diciembre de 1979, se reformó en el aspecto procesal la LFT. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980. Y entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año.

El profesor José Dávalos señala que en la LFT de 1931 y 1970, en su parte procesal, no se encontraban establecidos en los artículos esa “mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros”, pues en dichos preceptos se daba un trato igual a los desiguales, haciendo así un proceso costoso y tardado para los trabajadores.

Con las reformas de 1980, la LFT tiene una transformación, pues se subsanaron las deficiencias que tenía la anterior, no permitiendo que se cumplieran con los principios del Derecho del Trabajo.

En virtud de las reformas de 1980, se adicionan en el artículo 47, dos párrafos últimos que son motivo del presente trabajo, los cuales quedaron de la siguiente manera:

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

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

Asimismo con las reformas de 1980 a la LFT, se estableció en su artículo 784 la carga de la prueba para el patrón. La fracción VI del artículo anterior señala que el patrón le corresponde la carga probatoria de que entregó el aviso de rescisión.

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón par que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

...

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.”

A lo largo de los años, el derecho del trabajo ha ido transformándose y evolucionando según las necesidades de los sujetos a quienes va dirigido.

Con la aparición de estos preceptos que establece la **LFT**, surge la problemática a investigar referente al aviso de rescisión, en lo que corresponde a su aplicación.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DEL DESPIDO EN MATERIA LABORAL

La rescisión puede ser imputable al trabajador o al patrón. Cuando el trabajador da lugar a la rescisión, ésta se equipara a un despido. En el desarrollo del capítulo se estudiará al despido como sinónimo de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

3.1. Naturaleza Jurídica del Despido.

Fue necesario que se estableciera la inamovilidad del empleo, para que paralelamente se limitará la acción del patrón al despido. En sus orígenes, el trabajador era despedido conforme a la voluntad del patrón si estimaba que sus servicios no eran necesarios. Esto lesionó los ingresos y la estabilidad del trabajador, así como a su familia y se tradujo en una injusticia social que generó intranquilidad en los centros de trabajo.

Se dijo que la limitación de un año, que establece el artículo 5º. de la Constitución, debía necesariamente referirse a la facultad que se concedía al patrón para que, al vencer el término, pudiera despedir al trabajador sin responsabilidad. La limitación de un año es la medida protectora al trabajador, para que no pueda ser obligado a prestar sus servicios por un lapso mayor.

Debe atenderse a la existencia de la causa y su adecuación a la conducta del trabajador o del patrón. El despido sólo puede tener lugar cuando el trabajador comete una de las causales.

Dentro del estado de Derecho es conveniente distinguir tres aspectos del despido: despido justo, despido sanción y despido profiláctico. El despido justo es aquél que atiende estrictamente a la letra de la ley; busca adecuar la conducta al molde de la causa y aplica la disposición legal, sin tomar en cuenta circunstancias económicas, humanas, etc., que pudieran darse.

En el despido sanción, además de la adecuación a la causa, sanciona una conducta lesiva a la empresa o ejemplifica mediante la aplicación de la sanción del despido, una conducta de un trabajador frente a los demás.

El despido profiláctico no atiende al molde de la ley, ni mucho menos pretende ejemplificar la conducta del trabajador frente a sus compañeros, al imponerle una sanción; ve el aspecto más humano; busca aquellos casos extremos, en que la causa además de ser, sea grave. Se aplica para eliminar el elemento de la empresa que resulte nocivo y que, por tanto, puede contaminar a los demás, ocasionando un daño mucho mayor.

Sólo debe aplicarse el despido cuando se hayan agotado todos los recursos de regeneración y reubicación dentro de la empresa. El despido no es un frío ajuste legal, tampoco es una sanción que se deja en manos del patrón; es una medida de saneamiento social que ha de tomarse en casos de extrema urgencia.

El despido es el acto por el cual el patrón le da a conocer al trabajador que prescinde de sus servicios. Pero el hecho de que el patrón, rescinda la relación de trabajo a un trabajador no necesariamente implica la extinción de la relación laboral, debido a que si el trabajador no acepta el despido de su trabajo y éste decide demandar al patrón ante los tribunales

laborales, la justificación de la rescisión de la relación de trabajo está condicionada a la resolución de la autoridad laboral, y mientras esto sucede la relación de trabajo entra en un estado de suspensión hasta que se decide.

Cuando la autoridad del trabajo determina la justificación del despido, la relación de trabajo se extingue. Pero si lo considera injustificado, el patrón debe reinstalar al trabajador en su empleo y pagar los salarios caídos y demás prestaciones que dejó de percibir desde la fecha en la cual fue separado de su empleo hasta la fecha de su reinstalación; esto es en el caso de que el trabajador haya demandado el cumplimiento de contrato. Y para el caso de que el trabajador haya ejercido la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones demandadas.

3.2. Formalidad en el despido.

Investigación previa al despido.

El jurista Néstor de Buen señala que “en ocasiones porque se establece la obligación en los convenios colectivos de trabajo y, en otras, porque la naturaleza del acto supuestamente cometido por el trabajador así lo requiere, se llevan a cabo investigaciones con el objeto de deslindar las responsabilidades resultantes. Es claro que sólo hasta que concluya la investigación se habrá producido la condición prevista en el artículo 517 de la **LFT** en el sentido de que “la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta...”. Sin embargo, la investigación deberá iniciarse de inmediato, sin que transcurra un mes desde que se tuvo conocimiento de los

hechos que pudieran determinar, en principio, el despido. De otra manera, se habrá producido la prescripción de la acción de despido.”⁶⁶

Como ya lo hemos definido en el capítulo primero del presente trabajo, el despido es el acto por virtud del cual, el patrón hace del conocimiento al trabajador de manera expresa o tácita, que da por terminada la relación de trabajo, por rescisión o terminación de la relación de trabajo, por lo que éste queda sin su trabajo.

Para que un patrón pueda despedir a un trabajador justificadamente sin tener responsabilidad, lo debe de realizar siguiendo los lineamientos que establece la **LFT** y la jurisprudencia invocando una o varias de las causales de despido establecidas en el artículo 47 y demás disposiciones de la **LFT**.

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

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

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;

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. t. II. p. 108.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

En los últimos tres párrafos del ordenamiento antes citado, se establece la obligación del patrón de hacer entrega al trabajador del aviso de rescisión en los que se fundan las causales de la rescisión, señalando que la

falta de entrega del aviso bastará para que la autoridad laboral considere al despido como injustificado.

Los últimos tres párrafos del artículo 47 de la **LFT** constituyen la esencia de nuestra investigación, debido a que disponen la importancia en la formalidad que debe de seguir el patrón al realizar el despido de sus trabajadores, toda vez que si no cumple con esta formalidad se le tendrá como despido injustificado y será responsable de todas las consecuencias jurídicas producidas por un despido injustificado, aún siendo que el trabajador haya cometido una o varias de las causales de rescisión de trabajo establecidas en la **LFT**.

A parte de las causas de despido previstas en el artículo 47 de la **LFT**, se tienen otras que se enumerarán y se analizarán.

Los documentos que exijan las leyes.

La fracción VII del artículo 42 de la **LFT** se refiere como causa de suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo para el patrón y el trabajador, la "falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador". Y la fracción IV del artículo 43 del mismo ordenamiento señala que la suspensión surtirá efectos para este supuesto, "desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses".

Francisco Ramírez Fonseca señala que "después del periodo de dos meses el patrón puede rescindir el contrato al trabajador sin ninguna responsabilidad, en las siguientes dos hipótesis: si el trabajador no regresa en el plazo concedido por la fracción I del artículo 45, o sea, al día siguiente

de aquel en que concluya el término de dos meses, así como en el caso de que regresando el trabajador no tenga en su poder los documentos referidos”.⁶⁷

Abandono del empleo.

El abandono del empleo lo encontramos fundamentado en la fracción VII del artículo 135 de la LFT, que señala: “queda prohibido a los trabajadores...suspender las labores sin autorización del patrón”.

El profesor José Dávalos señala que el abandono del empleo es “la expresión de la intención del trabajador de no volver más a su empleo o de su deseo de no trabajar”.⁶⁸

El abandono del empleo no debe de confundirse con las faltas de asistencia a las labores, que puede darse por causas justificadas o injustificadas.

El abandono del trabajo da lugar a la rescisión de la relación de trabajo en los siguientes casos:

1. Cuando el trabajador no se presente a iniciar su jornada de trabajo y pueda probarse que tal circunstancia deriva de su deseo de dar por terminada la relación de trabajo.

⁶⁷ RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Pac. Décima Edición. México 1992. p. 149.

⁶⁸ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 158.

2. Cuando el trabajador no se presente a iniciar su jornada de trabajo y pueda probarse que tal circunstancia deriva de su deseo de dar por terminada la relación de trabajo.

3. Cuando durante el tiempo de labores, el trabajador se abstenga de ejecutar su trabajo por un tiempo más o menos prolongado.

4. Cuando el trabajador, durante el tiempo de labores deja de prestar el servicio por un lapso pequeño, si se comprueba que como consecuencia de la desatención a su trabajo se produce una lesión económica para el patrón.

Para tales supuestos cabe citar las tesis de jurisprudencia:

"ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.

Corresponde al patrón la carga de probar el abandono del trabajo, cuando opone tal excepción."

Amparo directo 8080/41. Laudelio Fernández. 20 de febrero de 1942. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Amparo directo 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de enero de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Amparo directo 7894/48. López H. Simón. 31 de marzo de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Amparo directo 29/49. G. de Castañeda Margarita. 1o. de julio de 1949. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Amparo directo 1542/54. Quesería Club, S.A. y coagraviados. 11 de abril de 1955. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo: 151-156. Quinta Parte. Página: 83.

"ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO. No es sólo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo

que determina la existencia o inexistencia del "abandono de labores", pues para precisarlo como causa justificativa de despido, basta con que se desatiendan, aunque sea por breve lapso, las labores inherentes al puesto que se desempeña.

Amparo directo 3816/74. Silvino Cruz Maqueo. 8 de mayo de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo: 77 Quinta Parte. Página: 13.

La carga de la prueba en estos supuestos es para el patrón, debe demostrarla mediante prueba idónea.

El abandono del empleo se usa con mucha frecuencia como una táctica en materia de derecho procesal del trabajo. En el supuesto de que el patrón despidiera a su trabajador injustificadamente y sin ninguna de las formalidades o no teniendo ningún elemento para acreditar la falta en la conducta de un trabajador. En el juicio, el patrón niega el despido argumentando que el trabajador abandonó el empleo por su propia voluntad, negando el despido y ofreciendo el trabajo de buena fe, para que sea reinstalado en sus labores y así revertir la carga de la prueba al trabajador para acreditar el despido.

3.3. Consecuencias jurídicas derivadas del despido.

El trabajador que ha sido despedido, ya sea por causa justa o injustificada, puede éste conformarse o estar en desacuerdo con su despido.

Siendo el caso de que el trabajador está conforme con el despido, el patrón solo queda obligado a pagar al trabajador las cantidades que resulten por concepto de la parte proporcional de vacaciones, prima

vacacional, aguinaldo, salarios devengados, prima de antigüedad en los supuestos del artículo 162 de la **LFT**.

Si el trabajador no está de acuerdo con el despido, puede elegir en tener un convenio con el patrón o demandarlo.

El arreglo para mayor seguridad del patrón debe de realizarlo ante las autoridades laborales correspondientes para celebrar el convenio respectivo, en términos de la fracción I del artículo 53 de la **LFT**.

3.3.1. Despido injustificado.

Cuando el patrón realiza un despido sin seguir las formalidades anteriormente establecidas en el presente trabajo, se origina un despido injustificado. Como lo es el separar a un empleado de su trabajo por la propia voluntad del patrón, sin invocar alguna de las causales de rescisión que señala la **LFT**. Y en actos en juicio: por realizar el despido con fecha prescrita, por no probar en juicio alguna de las causales de rescisión imputables al trabajador, por no hacer entrega del aviso de rescisión, por no probar que efectivamente hizo entrega del aviso de rescisión en el supuesto de que el trabajador alegara que en ningún momento le entregaron dicho aviso y en el supuesto de que el patrón no pruebe que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, en cualquiera de estas hipótesis planteadas nos encontramos en el supuesto de un despido injustificado.

3.3.2. Acción que ejerce el trabajador ante un despido injustificado.

En el caso de que el trabajador decida demandar al patrón, debe ejercer las acciones correspondientes dentro del término de dos meses, establecido en el artículo 518 de la **LFT**.

Las acciones se encuentran fundamentadas en la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 constitucional y en el artículo 48 de la **LFT**.

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

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

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

...

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

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

Cabe mencionar que el trabajador debe de elegir el ejercicio de una de las dos acciones, ya que no es posible demandar las dos al mismo tiempo. Paralelo a estas acciones se encuentra el de demandar el pago de los salarios caídos como consecuencia del despido injustificado.

3.3.2.1. Acción de pago de indemnización constitucional.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional, sólo tendrá derecho a tres meses de salario y al pago de los salarios caídos. También tiene derecho a demandar las demás prestaciones que hubiese devengado, prestaciones que otorga la **LFT** o los contratos que tenga celebrados. Éstas prestaciones no tienen el carácter de indemnizatorias.

3.3.2.2. Acción de reinstalación.

Si el trabajador prefiere demandar el cumplimiento del contrato, por despido injustificado, y la Junta de Conciliación y Arbitraje condena al patrón a la reinstalación del trabajador, esta reinstalación se debe de realizar

en los mismos términos en que venía realizando el trabajo, con todas las mejoras y beneficios que haya adquirido el puesto. Así también se le deben de cubrir al trabajador la cuantía de los salarios caídos de la fecha en que fue injustificadamente despedido de su empleo hasta la fecha de la reinstalación del trabajador en su empleo.

Esta es la regla general en los casos del ejercicio de la acción de cumplimiento de contrato, pero la **LFT** establece excepciones.

Las excepciones en las que el patrón queda sin la obligación de reinstalar se encuentran en el artículo 49 de la **LFT**, mediante el pago de una indemnización establecida en la misma ley.

“Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

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

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

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

Si en el juicio resultara absuelto el patrón, no indemnizará ni reinstalará al trabajador.

La siguiente jurisprudencia precisa cuándo y en qué momento el patrón se puede negar a la obligación de reinstalar al trabajador.

“LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO. Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de

exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno

para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.”

Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Segunda Sala. Tomo: XV, Enero de 2002. Tesis: 2a./J. 1/2002. Página: 71.

Por lo tanto, para que el patrón quede eximido de reinstalar al trabajador, deberá probar que este último se encuentra dentro de alguno de los supuestos señalados por el artículo 49 de la LFT.

Con los preceptos antes citados podemos afirmar que en México la estabilidad en el empleo es relativa y no absoluta, ya que el patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador mediante el pago de una indemnización, cuando el trabajador se encuentre dentro de las alguna de las hipótesis establecidas por el artículo 49 de la LFT.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Como ya lo hemos indicado, en la **LFT** de 1931 aparece la rescisión de las relaciones laborales en su artículo 121, ordenamiento en el cual no se regulaba el aviso de rescisión, únicamente establecía la carga para el patrón de probar la causa de la rescisión de forma justificada al momento de dar contestación a la demanda del trabajador, como excepción.

La **LFT** de 1970, en sus artículos 46 y 47, además de regular la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, contempla por primera vez el aviso por escrito que debe de entregar el patrón al trabajador. De igual manera se le impone al patrón la carga de probar en juicio la causa de la rescisión como se estableció en su artículo 48; sin embargo, la falta de aviso por escrito al trabajador no generaba sanción alguna al patrón, al no estar regulado.

Fue hasta las reformas a la **LFT** de 1980, donde se adiciona los últimos párrafos de su artículo 47, en los que se regula el aviso de rescisión y la obligación del patrón de entregárselo al trabajador. La razón del legislador para esta reforma, fue la de evitar los despidos injustificados para dar mayor protección a los trabajadores y que éstos no quedaran desprotegidos en el caso de que fueran despedidos. La anterior reforma es motivo esencial para el estudio y la realización del presente trabajo.

4.1. Concepto del aviso de rescisión.

Antes de entrar al estudio de la naturaleza jurídica del aviso de rescisión daremos un concepto del mismo.

La palabra aviso proviene del latín *ad-visum*. El diccionario de la Real Academia Española la define como: “1. Noticia o advertencia que se comunica a alguien. 2. Indicio, señal. 3. Advertencia, consejo. 4. Precaución, atención, cuidado. 5. Prudencia, discreción. Y avisar es dar noticia de algún hecho.”⁶⁹

La palabra rescisión deriva “de el latín. *rescissio*, *-ōnis*, que representa acción o efecto de rescindir, rasgar, romper, dividir algo. A su vez, el verbo rescindir significa dejar sin efectos un contrato o una obligación por decisión de una o ambas partes.”⁷⁰

En cuanto a un concepto de lo que es el aviso de rescisión, en la doctrina no existe una definición exacta. Los autores solamente hacen referencia al por qué fue creado en la legislación laboral y el fin por el que es utilizado en el procedimiento laboral.

Por nuestra parte, sustentándonos en el estudio, investigación y la práctica en el litigio laboral, daremos un concepto del aviso de rescisión. Entendemos como aviso de rescisión *al escrito por el cual el patrón le da a conocer al trabajador la o las causales de rescisión, así como la fecha en que ocurrieron, a fin de separar de su empleo al trabajador, pero sin dejarlo en estado de indefensión.*

La anterior definición se explica de la siguiente manera. Entendiendo como escrito a un documento privado elaborado por el patrón,

⁶⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. I. p. 187.

⁷⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. cit. T. II. p. 1779.

por el cual se le da a conocer al trabajador que su contrato de trabajo ha sido rescindido por haber incurrido en alguna de las causales de rescisión establecidas en la **LFT**, mencionándose de manera exacta en el escrito las circunstancias de modo, tiempo, lugar y los hechos que se le imputan que motivaron la rescisión. Como consecuencia de ello el trabajador es despedido y separado de su empleo, sin embargo, no se le deja en estado de indefensión, porque conoce las causas y podrá preparar su defensa en el juicio laboral.

4.2. Naturaleza Jurídica del aviso de rescisión.

Para efectuar un despido justificado se debe de cumplir con las formalidades que establece el artículo 47 de la **LFT**, elaborándose el aviso de rescisión personalizado y ser entregado al trabajador.

La rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón se origina por un acto unilateral del patrón. Por lo tanto, en el momento que el patrón manifiesta su voluntad de separar al trabajador, como acto siguiente debe realizar el aviso de rescisión.

En el momento que el patrón entrega al trabajador el aviso, lo despide de manera justificada y después de ese momento el patrón separa al trabajador de su trabajo.

En las reformas a la **LFT** de 1980, por lo que se refiere al aviso de rescisión, el legislador tuvo como fin que se protegiera el sustento de las familias mexicanas, que es el trabajo, imponiendo el deber a los patrones a cumplir con el requisito de entregar el aviso de rescisión, para que permita a

los trabajadores tener conocimiento de las causas por las cuales está siendo despedido de su trabajo.

Estamos de acuerdo que la finalidad del legislador, al crear la figura del aviso de rescisión, fue proteger a los trabajadores de ser despedidos de manera caprichosa por parte de los patrones, sin causa justificada; pero en lo que no estamos de acuerdo es en el supuesto que solamente se pueda solicitar la notificación de la Junta respectiva y ésta surta efectos cuando el patrón cumpla con la carga de probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso. Esto es porque la finalidad del aviso de rescisión es que el trabajador reciba el aviso y que mayor seguridad jurídica que recibirlo de la autoridad correspondiente, en este caso no se privaría de ningún derecho ni se les dejaría en estado de indefinición a los trabajadores.

Por lo anterior, la entrega del aviso de rescisión es una formalidad para realizar el despido y en el caso que no se cumpla, trae aparejada consigo que el despido sea injustificado.

Si bien, la finalidad u objeto por el cual fue creado el aviso de rescisión es notificar al trabajador que está despedido, el artículo 47 en sus últimos párrafos, establece el deber del patrón de dar aviso escrito al trabajador o la Junta, según sea el caso. Por tanto, la LFT impone al patrón un deber jurídico.

Para estudiar la naturaleza del aviso de rescisión es necesario analizar lo que se entiende por deber jurídico. Al respecto, el maestro Ernesto Gutiérrez y González explica lo que se entiende por deber jurídico en estricto sentido, mencionando que es "LA NECESIDAD DE OBSERVAR VOLUNTARIAMENTE UNA CONDUCTA, CONFORME A LO QUE

PRESCRIBE UNA NORMA DE DERECHO, YA A FAVOR DE LA COLECTIVIDAD YA DE PERSONA DETERMINADA".⁷¹

En efecto, con relación al aviso de rescisión:

1.- El patrón tiene la necesidad de avisar por escrito al trabajador la fecha y causa o causas de la rescisión.

2.- Dicho aviso lo debe entregar ya sea directamente a el trabajador o a través de la Junta según sea el caso. Es decir, conforme a lo que prescribe los últimos párrafos del artículo 47 de la **LFT**.

3.- El aviso de rescisión debe ser dirigido a favor de una persona determinada (trabajador).

4.- En caso de que el patrón no cumpla voluntariamente el deber de avisar por escrito al trabajador, la fecha y causa o causas de rescisión, se considerará que el despido fue injustificado.

Por lo tanto, consideramos que la naturaleza jurídica del aviso de rescisión consiste en un deber jurídico en estricto sentido que la LFT le impone al patrón, quien tiene la necesidad de observar y cumplir voluntariamente la entregar del aviso de rescisión a el trabajador; so pena de considerar, el despido injustificado, en caso de incumplimiento.

4.3. Requisitos del aviso de rescisión.

⁷¹ GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Décimo primera Edición. Porrúa. México, 1996. pp. 42 y 43.

El patrón al tramitar en la Junta de Conciliación y Arbitraje el aviso de rescisión, debe de cumplir con una serie de requisitos para que la Junta lo reciba.

El laboralista Baltasar Cavazos señala que el escrito del aviso de rescisión que se tiene que dar a la Junta, cuando el trabajador se niegue a recibirlo, debe de contener los siguientes elementos:

“a) Que el que dé el aviso de despido, acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar a el aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.

b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirlo y de ser posible acreditar tal situación con testigos.

c) Relatar, sucintamente, en qué se fundamentó el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.

d) Señalar el domicilio del trabajador, en donde se debe notificar tal aviso. Sobre este particular se aconseja que se dé el domicilio del actor con el que se dio de alta en el Seguro Social”.⁷²

Es necesario que el aviso de rescisión contenga la fecha y causa o causas que la motivan, como lo establece la jurisprudencia que a la letra indica:

“AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo,

⁷² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales del Despido, Cuarta Edición, Trillas, México 1996. p. 64.

el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.”

Amparo directo 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S. A. 6 de junio de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. 13 de julio de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 7345/82. Gorduroy, S. A. 13 de julio de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3748/82. Empresa Sincamex, S. A. 1o. de agosto de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6208/82. José Bonilla Uribe. 1o. de agosto de 1983. Unanimidad de cuatro votos.

Apéndice de 1995. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 43. Página: 28.

El autor Baltasar Cavazos presenta un formato del aviso de rescisión de contrato.⁷³

“C. PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

P r e s e n t e:

⁷³ Ibidem. pp. 64 y 65.

_____ en mi carácter de apoderado de la
 empresa _____ personalidad que
 acredito en términos del Poder Notarial
 _____ manifiesto para todos
 los efectos legales a que haya lugar que, con fecha
 _____, mi representada ha procedido a
 rescindir el Contrato Individual de Trabajo del Trabajador
 _____ con fundamento en las fracciones
 _____ del artículo 47 de la Ley de la Materia en vigor.
 Lo anterior es consecuencia de que con
 fecha _____ (relatar los hechos).

Por otro lado, debido a la negativa de dicho trabajador de recibir el aviso correspondiente, solicito a esa H. Junta notifique lo conducente al respecto, en la inteligencia de que el trabajador manifestó bajo protesta de decir verdad que tiene su domicilio en: _____

Por lo anteriormente expuesto, solicito a esa H. Junta:

Primero. Tenerme por presentado en tiempo el presente aviso.

Segundo. Se sirva notificar al trabajador el contenido del presente oficio.

México, D.F., a _____ de _____ de 200__.

PROTESTO LO NECESARIO".

Este formato cuenta con los elementos esenciales que debe contener el aviso presentado a la Junta, como es el nombre de la persona que lo suscribe, si es en representación de una persona moral se debe acreditar la personalidad con testimonio notarial que establezca facultades

para dicho fin, la fecha de la rescisión, el nombre del trabajador a quien va dirigido, la causal o causales de que motivaron la rescisión, el relato de los hechos, la negativa del trabajador para recibir el aviso, así como el domicilio para que sea notificado el trabajador por la Junta.

Consideramos que a este formato es necesario adicionar a dos testigos para acreditar la negativa del trabajador de recibir el aviso.

El artículo 47, en su penúltimo párrafo, determina que "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 ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

De este precepto se desprende que el patrón debe presentar el aviso de rescisión ante Junta competente, y en el caso de que sea presentado ante Junta incompetente tendrá eficacia todo lo actuado ante la Junta incompetente, como se establece en la siguiente tesis jurisprudencial.

"AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. TIENE EFICACIA AUNQUE SE PRESENTE ANTE UNA JUNTA INCOMPETENTE.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión de la relación laboral, la Junta respectiva procederá a notificárselo, previa solicitud del patrón. A su vez, el artículo 991 de la misma ley señala que, en ese supuesto, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que a través de un procedimiento paraprocesal se haga del conocimiento del trabajador el aviso respectivo, sin que en tales preceptos se prevea cuál debe ser la sanción que se impondrá en el caso en que el aviso sea presentado ante

Junta incompetente, lo que significa que aun en este supuesto el aviso resulta eficaz, porque cumple con su cometido de hacer del conocimiento del trabajador los motivos que originaron la rescisión de la relación laboral y pueda preparar su defensa. Lo expuesto se robustece con el contenido del artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que es nulo todo lo actuado ante Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda cuya presentación la realiza el patrón y a semejanza de ese acto, la presentación del aviso también la lleva a cabo el patrón, por lo que en todo caso la exhibición de éste ante autoridad incompetente únicamente generaría la nulidad de la notificación, mas no del aviso o su admisión; además, tampoco esta nulidad daría lugar a estimar inexistente el aviso, pues el patrón no tiene por qué sufrir el indebido proceder de la Junta al no haberse declarado incompetente."

Contradicción de tesis 93/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito. 6 de agosto de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Tesis de jurisprudencia 95/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, Agosto de 1999 Tesis: 2a./J. 95/99 Página: 77.

4.4. Estudio procesal del aviso de rescisión.

Para tener un mejor conocimiento del tema estudiaremos y haremos la distinción de los términos juicio, procedimiento y proceso, los que son utilizados con frecuencia como sinónimos. Así también analizaremos la definición de derecho procesal y derecho procesal del trabajo.

proceso es el marco general abstracto en el que concierne los procedimientos y el juicio.

Hugo Alsina define a el derecho procesal como “el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder Judicial y la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso”.⁷⁶

El autor Ovalle Favela ⁷⁷ indica que “todo estudio sobre alguna rama del derecho procesal debe partir de la unidad esencial del derecho adjetivo, y con ello se hace referencia a que las diversas disciplinas procesales parten de la existencia de tres puntos fundamentales como son: 1) la jurisdicción, como poder del Estado, para resolver conflictos de trascendencia jurídica en forma vinculativa para las partes; 2) el proceso, como instrumento jurídico del Estado para conducir la solución de los litigios, y, por último, 3) de la acción, como derecho, facultad, poder o posibilidad jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado, con el objeto de que resuelva sobre una pretensión litigiosa. Así mismo se deriva de dicha unidad esencial, que todo proceso, cualquiera que sea el tipo de conflicto que resuelva, tiene una estructura esencialmente igual; ya que todo proceso inicia de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia), de la que cabe derive un complemento”.

El maestro Alberto Trueba Urbina señala que el Derecho Procesal del Trabajo es el “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el

⁷⁶ ALSINA; Hugo. ob. cit. p. 8.

⁷⁷ OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil, Harla, México D.F. 1980. p. 5.

mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e iner-patronales”.⁷⁸

Por su parte, Bermúdez Cisneros, que a su vez cita a Staffoni, dice que “El Derecho Procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Más la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el Derecho del Trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho Procesal del Trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social”.⁷⁹

Así, después del estudio de las definiciones de los doctrinarios en la materia procesal, pasamos a nuestro tema que son las implicaciones procesales que tiene el aviso de rescisión, señalando sus ventajas y desventajas, entrando así al tema central de la presente investigación.

4.4.1. Procedimiento paraprocesal.

El procedimiento paraprocesal o voluntario se encuentra regulado en el Capítulo III, de los Procedimientos Paraprocedales o Voluntarios, de la LFT.

“Artículo 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su

⁷⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p. 74.

⁷⁹ BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Trillas, México 1997. p. 19.

naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.”

“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 cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide lleve a cabo.

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

El artículo 991 de la **LFT** regula el procedimiento que debe seguirse en el supuesto del final del párrafo del artículo 47 de dicho ordenamiento, que es cuando el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, el patrón deberá de presentar el aviso ante la Junta correspondiente para que se tramite como paraprocesal y la Junta acuerde conforme a lo solicitado, y pase al Actuario de la Junta respectiva para notificar al trabajador del aviso de rescisión en el domicilio que señale el patrón para realizarlo, que puede ser en el domicilio del trabajador o el de la empresa, si aún continua laborando para el patrón.

“Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta el aviso a que el citado precepto se refiere.

La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a su notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia”.

El artículo anterior señala que la Junta tiene un término de 5 días después de recibida la promoción para realizar la notificación correspondiente, pero debido a la carga de trabajo que tienen las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, o por la falta de atención a los expediente de los funcionarios de las mismas, no se cumple con el término establecido en la ley. Cuando ocurre este supuesto, el patrón no es responsable del retraso de la notificación por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje como se desprende del criterio jurisprudencial que se transcribe.

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

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

Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito). 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 59, Noviembre de 1992, Tesis: 4a./J. 28/92, página: 27.

4.4.2. Procedimiento Ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como el artículo 47 de la LFT señala que “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,...” es apropiado que se mencione en la presente investigación, el procedimiento que se realiza ante las Juntas de Conciliación, ya que la controversia puede suscitarse en la competencia de una Junta de Conciliación, sea Local o Federal, para presentar el aviso de rescisión.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación se encuentra regulado en los artículos 865 al 869 de la **LFT** y se relaciona con el artículo 600 del mismo ordenamiento legal.

El artículo 600 de la **LFT** dispone lo siguiente:

“Artículo 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II. Recibir las pruebas de los trabajadores o de los patrones que juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;...”

Después de haber estudiado (el procedimiento paraprocesal, instancia por la cual se tramita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el

aviso de rescisión para el caso de la negativa del trabajador de recibir el aviso,) pasamos a la otra parte central de nuestro tema que es el procedimiento ordinario ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

El trabajador que ha sido despedido, ya sea de manera justificada o injustificada, puede conformarse o estar en desacuerdo con el despido.

En el caso que el trabajador no esté de acuerdo con el despido y decida demandar al patrón, lo debe de realizar ante las autoridades del trabajo correspondientes, mediante el ejercicio de una acción.

La acción es la facultad, poder o posibilidad jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado, con el objeto de que resuelva sobre una pretensión litigiosa.

El jurista Francisco Ramirez Fonseca define a la acción "como el derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo que se traduce, ya como garantía individual en la obligación que tiene el Estado de atender en breve plazo, al peticionario".⁸⁰

Cabe resaltar que el trabajador que sea separado de su trabajo cuenta con un término de dos meses para ejercer las acciones correspondientes, como lo ordena el artículo 518 de la LFT.

"Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

⁸⁰ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Ob. Cit. p. 57.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación”.

Las acciones que tiene un trabajador que es despedido de su trabajo se encuentran reguladas en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII de la Constitución y en el artículo 48 de la **LFT**, mismas que ya fueron citadas (supra 3.3.2.), establecen que el trabajador que es separado de su trabajo justificada o injustificadamente, debe de elegir entre la acción de pago de indemnización constitucional o la de reinstalación.

Por lo tanto, el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje puede iniciar con la presentación de la demanda o con la recepción del expediente, como lo dispone el artículo 871 de la **LFT**.

Después de presentado el escrito de demanda, la Junta acordará el llamado auto de radicación, el cual deberá contener los siguientes elementos:

- 1.- Tener por presentada la demanda del actor, demandando a una o varias personas, ya sean físicas o morales.
- 2.- Señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 3.- Ordena se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos.
- 4.- Apercibir al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Una vez emplazada la parte demandada, deberá comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, el día y hora que señale la Junta de Conciliación y Arbitraje para que exponga sus excepciones y defensas.

El autor Ovalle Favela señala dos significados de la palabra excepción para el derecho procesal. En primer término como excepción en sentido abstracto y en segundo excepción en sentido concreto.

"En primer término, con la expresión excepción se designa, con un sentido *abstracto*, el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, cuestiones que o bien impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión, o que, en caso de que se llegue a tal pronunciamiento, produzcan la absolución del demandado... En segundo término, con la expresión excepción se suelen designar las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la pretensión del actor, con el objeto de oponerse a la continuación del proceso, alegando que no se han satisfecho los presupuestos procesales (excepciones procesales) o con el fin de oponerse al reconocimiento, por parte del juez, de la fundamentación de la pretensión de la parte actora, aduciendo la existencia de hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandante..."⁸¹

En procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pone en marcha cuando el actor ejercita sus acciones contra el patrón y el demandado tiene que ejercitar sus excepciones y defensas en el juicio. Esto trae como consecuencia que se determine la carga probatoria para las partes para demostrar si el despido fue justificado, así como también

⁸¹ OVALLE FAVELA, José. op. cit. p 70.

el demandado debe de probar que entregó el aviso de rescisión al trabajador o en su defecto que el trabajador se negó a recibir dicho aviso.

La primera audiencia en el procedimiento laboral se divide en etapas, las cuales son: de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo establece la LFT en su artículo 875.

Etapas conciliatorias.

La etapa conciliatoria se encuentra regulada y explicada en el artículo 876 de la LFT.

“Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la

suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”.

Por lo tanto, la etapa conciliatoria es la fase procedimental mediante la cual interviene un tercero neutral, el cual exhorta a las partes a llegar a un arreglo para poner fin al conflicto, sin tener la necesidad de llegar a la resolución final.

Si las partes no llegan a un arreglo en la etapa conciliatoria la Junta de Conciliación y Arbitraje cierra la etapa y pasa a la siguiente etapa.

Etapa de demanda y excepciones.

El desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se encuentra regulado en el artículo 878 de la LFT, etapa que estudiaremos en todas sus fracciones en lo que concierne a la implicación del aviso de rescisión en el procedimiento ordinario.

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción”.

La LFT señala en su artículo 879 que la audiencia se lleva a cabo aún cuando las partes no comparezcan a la misma. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda. Cuando el demandado no comparezca se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

Si la demanda del trabajador es por despido injustificado, en la etapa de contestación de la demanda, el demandado en el caso de haber rescindido la relación de trabajo debe hacer valer la misma como excepción a la acción del trabajador.

En la contestación de la demanda se fija la litis o se delimita el objeto procesal. Después de la contestación no se podrá modificar ese objeto.

Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la legislación que regula los procedimientos jurisdiccionales no existe disposición alguna que dé un concepto integral de la prueba, limitándose a enumerar los medios de prueba, y sus requisitos para que cada uno de ellos haga prueba plena.

El jurista Miguel Bermúdez Cisneros expresa que “el ofrecimiento de pruebas es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas...”⁸²

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se encuentra regulado en el artículo 880 de la LFT.

“Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se

⁸² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit. p. 141.

desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Una vez terminada la etapa de ofrecimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas a los testigos presentados por su contraparte”.

El caso que nos interesa investigar es cuando en la etapa de demanda y excepciones se fija la litis, con una rescisión de la relación de trabajo. En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es el momento donde el patrón tiene que ofrecer todos los medios de prueba suficientes e idóneos para acreditar la causal del despido, así como también probar que entregó el aviso de rescisión o si se negó el trabajador a recibir dicho aviso, según sea el caso que se suscite.

Los medios de prueba que son admisibles en materia laboral, se encuentran regulados en el artículo 776 de la LFT.

“Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

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

Éstos medios de prueba son los que tienen las partes en el litigio laboral para cumplir con la carga de la prueba que se genera en el proceso y así acreditar las acciones y excepciones que se pretenden.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el ofrecimiento puede ser de forma oral o por escrito, en forma escrita debe de contener la firma del oferente.

4.4.3. Carga de la prueba.

Para entrar al tema de la carga de la prueba en materia laboral, consideramos necesario citar los principios rectores del derecho procesal del trabajo que hacen la diferencia con el derecho procesal común, dándole al derecho procesal del trabajo el carácter de institución jurídica autónoma.

La LFT en su artículo 685 enuncia los principios procesales. Como son la publicidad, gratuidad, inmediatez, predominantemente oral, a instancia de parte, economía procesal, concentración, sencillez.

El doctor De Buen señala⁸³ "que aparte de los anteriores dicho precepto legal también contiene el principio de tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal del trabajo; aclarando que esto deberá de reflejarse en:

a) Inclusión de las prestaciones que no reclamó el actor, pero que deriven de las acciones intentadas.

b) Ejercicio ex officio de las acciones no intentadas que resulten de los hechos expuestos por el trabajador.

c) Exención al trabajador de la carga de la prueba y su desplazamiento al patrón, quien deberá exhibir los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa.

d) Imputación general al patrón de la carga de la prueba".

La carga de la prueba consiste en que la ley en determinados casos atribuye al sujeto el deber de desarrollar actividades en el proceso con el fin de demostrar al juzgador lo que intenta en sus pretensiones o excepciones. Por lo que la carga de la prueba resulta ser la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer del conocimiento del juzgador los hechos en que se basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa, prevista en la ley.

En derecho procesal existe el principio que indica que el que afirma está obligado a probar, el que niega no está obligado a probar, solamente que la negativa implique una afirmación si tiene la carga de

⁸³ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". pp. 74 y 75.

probar. Este principio que es tradicional en el derecho civil es diferente a la concepción en cuanto a la carga de la prueba en el proceso laboral.

Según como se haya planteado la litis del asunto en la etapa de demanda y excepciones del procedimiento laboral, se originan los hechos controvertidos y con estos se establece la carga probatoria a las partes, es decir que le toca probar a cada una de las partes según sus pretensiones.

Por su parte, en el derecho procesal del trabajo, el patrón es la parte que tiene la mayor carga probatoria en el proceso, como se establece en el artículo 784 de la LFT, que a la letra dice:

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;

- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

Así también la **LFT**, en su artículo 804, proporciona al patrón la carga de la prueba de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley;

El patrón tiene la carga probatoria de lo que se pretenda acreditar con estos documentos, ya que la ley señala en su artículo 805, “El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario”.

Como se desprende de la fracción IV y VI del artículo citado el patrón debe probar las causas de rescisión de la relación de trabajo, así como la de tener constancia de la entrega del aviso de rescisión al trabajador.

4.4.4. Carga de la prueba en la rescisión de la relación de trabajo.

El patrón que decida rescindir la relación de trabajo, además de cumplir con los requisitos de rescisión en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encontrará con algunas cargas de prueba para que efectivamente la autoridad determine como justificado el despido, cargas que se analizarán de manera siguiente.

Causales de rescisión.

La primera carga de prueba que tiene el patrón cuando rescinda la relación de trabajo es la de probar la causa o causas justificadas, como se dispone en la fracción IV del artículo 784 de la LFT.

En el procedimiento ordinario, si un trabajador demanda al patrón por despido injustificado y este último se excepciona con la rescisión de la relación de trabajo se genera la litis, y se tiene que acreditar la causa o causas de la rescisión para demostrar si el despido fue justificado o no, obligación que tiene el demandado en juicio.

El demandado en la etapa de ofrecimiento de pruebas, debe dar a la Junta respectiva los medios de prueba idóneos y convincentes para

probar la existencia de las causales de rescisión y así ser absuelto en el laudo. Si se invocan varias causales de rescisión, sólo es necesario que se acredite en juicio que el trabajador cometió una de las causales para que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine la justificación del despido, como lo determinó el criterio de jurisprudencia que adelante se cita.

“RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA. Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás”.

Amparo directo 2782/70. Marcos López Cabrera. 24 de septiembre de 1970. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5819/71. Ma. Guadalupe Villarreal de Toledo. 29 de abril de 1972. Cinco votos.

Amparo directo 6276/71. Isabel Orozco Valencia. 26 de junio de 1972. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4074/72. Federico González Huerta. 8 de junio de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 256/73. Velia Díaz D'Sandy de Ayala. 4 de enero de 1974. Cinco votos.

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Tomo: 151-156 Quinta Parte Página: 205

Entrega del aviso de rescisión.

Otra carga que tiene el patrón demandado, es la que se aprecia en la fracción VI del artículo 784 de la LFT. El patrón tiene la carga de demostrar en el procedimiento ordinario que hizo entrega del aviso de rescisión al trabajador, haciéndole saber las causales que la motivaron y la fecha. Para probar este hecho el demandado debe de ofrecer como prueba

el aviso de rescisión firmado por el trabajador y en caso de que lo haya recibido el trabajador sin firmarlo el demandado debe tener dos testigos que presencien el hecho para ofrecerlos como prueba testimonial para tal hecho.

La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de analizar oficiosamente si se entregó el aviso de rescisión, como lo establece la siguiente jurisprudencia.

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se exceptiona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del

despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses". {2ª./J. 68/2001}.

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

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

Semanario judicial. Novena época. Tomo XIV. Diciembre 2001. Primera parte. Sección Tercera. Segunda Sala. Laboral. Pág. 222.

Negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión.

Distinta carga es probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión. Al respecto, el artículo 47, penúltimo párrafo, de la LFT indica: "El aviso deberá de hacerse del conocimiento del trabajador, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador."

Si es el supuesto donde el trabajador se negara a recibir dicho aviso, el patrón deberá hacerlo de conocimiento de la Junta para realizar su

notificación. Si el trabajador no está conforme con la rescisión de trabajo y demanda ante la Junta competente y el patrón demandado se exceptiona con la rescisión de la relación de trabajo, el patrón a parte de la carga probatoria de las causales de rescisión, tiene la carga de demostrar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión como lo prevén las siguientes jurisprudencias.

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

Amparo directo 3745/82. Maximiliano López Moreno. 21 de enero de 1983. Mayoría de cuatro votos.

Amparo directo 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce. 24 de enero de 1983. Cinco votos.

Amparo directo 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado. 4 de enero de 1984. Mayoría de cuatro votos.

Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S. A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2674/84. Arturo Betancourt Lara. 1o. de octubre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 41 Página: 27

“AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACION PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO

47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Es factible tener por cumplido el requisito que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la comunicación a la Junta respectiva del aviso de rescisión y la solicitud de que se notifique al trabajador a través de ella, siempre y cuando el patrón demuestre en forma fehaciente su imposibilidad de hacerlo del conocimiento del trabajador, lo que implica que el patrón demuestre en el juicio que agotó todos los medios a su alcance para hacer la entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa o causas de su rescisión, no sólo en el domicilio sino también en su centro de trabajo, que es el lugar donde el trabajador está obligado a acudir dentro del horario establecido para su desempeño.”

Amparo directo 8246/94. Joel Macías Saldívar. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 10786/94. Héctor M. Domínguez Monroy. 9 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 5776/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 6566/95. María Ernestina Rodríguez Araoz. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 10976/95. José Luis Vargas Moreno. 8 de enero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Febrero de 1996, Tesis: I.6o.T. J/12, Página: 292

“AVISO DE RESCISION. 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 comunicación correspondiente y la señalada por el conducto encargado de hacer la entrega, propicia un desequilibrio procesal en perjuicio del actor, por introducirse hechos diferentes a los relacionados originalmente, en cuyo caso resulta ineficaz la razón que se esgrime para acreditar la negativa.”

Amparo directo 4669/96. Mauricio Alberto Manzano García. 16 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 6449/96. José Guadalupe López Chávez. 20 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 8199/96. José Antonio Gómez Carrillo. 15 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Amparo directo 11039/96. 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, Tomo: V, Marzo de 1997, Tesis: I.9o.T. J/24 Página: 690.

Si el trabajador recibió el aviso de rescisión sin firmarlo.

Cuando el trabajador recibe el aviso de rescisión pero se niega a firmar el aviso, este hecho impide al patrón hacer la notificación por medio

de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta es otra carga probatoria para el patrón en el juicio ordinario, si el trabajador demanda despido injustificado, el patrón debe acreditar que le entregó el aviso y el trabajador se negó a firmar de conformidad.

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

Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral, no significa que el patrón deba acudir a la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar.”

Amparo directo 139/92. José Rubén Cota Gastélum. 22 de abril de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro. Secretaria: Edna María Navarro García.

Amparo directo 225/92. María Rentería Rentería. 8 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Rafael Aguilar Hernández.

Amparo directo 276/92. Blas Marcos Chaidez Corrales. 14 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: José Sergio Reséndiz Carvajal.

Amparo directo 365/92. César Arturo Rivera López. 17 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretario: Sergio I. Cruz Carmona.

Amparo directo 399/92. José Manuel Sandoval Moreno. 21 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: David Guerrero Espriú. Secretaria: Edna María Navarro García.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 61, Enero de 1993, Tesis: V.2o. J/56, Página: 94.

4.5. Problemática en el uso del aviso de rescisión.

En la práctica, la figura del aviso de rescisión es utilizada de forma escasa debido al exceso de carga de la prueba para el patrón en el juicio. En efecto, además de tener que probar en juicio las causales de

rescisión imputables al trabajador, que en sí resultan en ocasiones bastante difícil de hacerlo, el patrón tiene la carga de probar también que entregó el aviso, que el trabajador se negó a recibirlo o que lo recibió pero se negó a firmarlo de recibido. Estos hechos si no son probados en juicio por parte del patrón, bastarán para considerar al despido como injustificado.

A todo este tipo de situaciones se les agrega, el actuar en el procedimiento laboral de abogados litigantes que incurrir o que inducen a sus representados a mentir y falsear la verdad de los hechos.

Poniendo como ejemplo de esta reprobable situación, los siguientes supuestos que suceden con frecuencia en la práctica.

Como primer ejemplo, si es el caso de que el patrón rescinde la relación de trabajo haciendo entrega del aviso de rescisión y éste es recibido y firmado por el trabajador, en primer lugar el trabajador objetará el aviso de rescisión en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, desconociendo su contenido y la firma que aparecen en el aviso, y ofrece la prueba pericial para tal efecto, y obliga al patrón a ofrecer con anticipación la prueba pericial para el caso de ser objetado la firma en el aviso de rescisión, y todo el resultado del juicio queda en la valoración de la Junta para los dictámenes de los peritos de las partes y el tercero en discordia. En este supuesto, podemos observar que a pesar de que el patrón entregó el aviso de rescisión y éste está firmado por el trabajador, tiene que probar que la firma que se encuentra en el aviso es del trabajador.

Otro ejemplo es en el supuesto de que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión o lo recibió pero se negó a firmarlo, el patrón además de tener la carga de la prueba de las causales de despido, debe de probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, o

que lo recibió pero no lo firmó. En este supuesto, se debe de firmar por dos testigos presenciales de estos hechos, para que en juicio se puedan ofrecer como medio de prueba para demostrar los hechos.

En estos supuestos, el patrón tiene una carga procesal muy grande, toda vez que los medios de prueba idóneos para demostrar que el trabajador se negó a recibir o que lo recibió pero no lo firmó son la prueba confesional, testimonial o algún medio aportado por los avances de la ciencia, como pueden ser audio grabaciones o video grabaciones.

Pero como ya se sabe, en la práctica, en el desahogo de una prueba confesional, el absolvente se limita a negar todas las posiciones que se le sean formuladas por la parte contraria por ser hechos controvertidos, y en el supuesto de que el trabajador se negó a recibir el aviso, por la naturaleza del hecho ya que es una situación negativa, dificulta la formulación de la posición.

El otro medio de prueba para demostrar que el trabajador se negó a recibir el aviso o que lo recibió pero no lo firmó, es la prueba testimonial con la ratificación de la firma en el aviso de los testigos. Atenerse al resultado de esta prueba es peligroso, ya que por la importancia de la entrega del aviso se confía el resultado del juicio a dos personas, que estas pudieran llegar a faltar a la audiencia de desahogo de pruebas o que se equivoquen o confundan en la contestación de las preguntas o repreguntas por estar nerviosos.

Por las circunstancias anteriores, cumplir con las formalidades en el despido que establece los últimos párrafos del artículo 47 de la LFT, por lo interpretado por la Jurisprudencia en relación con el aviso de rescisión y con el actuar de los abogados litigantes que utilizan todas las tácticas

necesarias para tener un resultado favorable, resulta para el patrón una situación jurídica compleja.

Por todo lo expresado, la mayor parte de los patrones opta por no entregar el aviso de rescisión a los trabajadores que despide, aunque el trabajador haya incurrido en alguna causal de rescisión, el patrón lo despide sin entregar el aviso, y si el trabajador no está conforme con su despido y decide demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por despido injustificado, el patrón demandado, al no tener los medios de prueba para obtener un laudo favorable, prefiere ofrecer el trabajo en las mismas condiciones que lo venía desempeñando para ofrecerlo de buena fe, esta situación no quiere decir que sea voluntad del patrón que el trabajador regrese a su empleo, es una manera o si se quiere decir maña por parte de los abogados litigantes en materia del derecho del trabajo para revertir la carga de la prueba al trabajador, y que el trabajador tenga que probar el despido. Esta situación en ocasiones resulta imposible probar por el trabajador, por las circunstancias en las cuales se suscitó el hecho del despido. Otro supuesto que es utilizado por los patrones es negar la relación de trabajo con el trabajador para revertir de igual forma la carga de la prueba al trabajador de probar que existió relación de trabajo, ocasionándose que el trabajador quede desprotegido a causa de una norma que pretendía protegerlo, como son los últimos párrafos del artículo 47 de la LFT.

Cabe hacer mención que para esta problemática de quien declara falsamente ante la autoridad, el artículo 247 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal señala:

"Artículo 247. Comete el delito de falsedad en declaraciones:

I.- Quien al declarar ante autoridad en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, faltare a la verdad en relación con los hechos que motivan la intervención de la autoridad, será sancionado con pena de 2 a 6 años de prisión y multa de 100 a 300 días.

Si la falsedad en la declaración se refiere a las circunstancias o accidentes de los hechos que motivan la intervención de la autoridad, la pena será de uno a tres años de prisión, y de 50 a 150 días multa”.

No obstante, de estar tipificado como delito la falsedad de declaraciones, si un trabajador, patrón o abogados de ambos falsea declaración, en la realidad no se presentan las denuncias ante la autoridad competente para conocerlas, por ser difíciles de probar y por no estar considerado como delito grave.

4.5.1. Razonamiento sobre la injustificación del despido por la falta de entrega del aviso de rescisión.

Diversas son las críticas a causa de la formalidad del aviso de rescisión, las cuales se sustentan en decir que la justificación o injustificación del despido no debe de depender de una acto de notificación, debe ser por estudio y resultado del mismo acto que le dio origen. Aunado a esto, el exceso de carga de la prueba para el patrón respecto a la entrega del aviso de rescisión, que impide una mayor concentración en el problema que es la de conseguir la verdad de los hechos sobre las causales de rescisión.

El Jurista Néstor de Buen,⁸⁴ en tres incisos, nos concede reflexiones para explicar la injustificación del despido por falta del aviso de rescisión, razonamientos que se basan en principios generales de derecho, siendo necesarios transcribirlos para dar nuestra opinión al respecto.

“a). La falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por lo tanto, faltando la forma al acto, este deviene nulo. Si bien es cierto que la ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del proemio del art. 5º. que atribuye a las disposiciones de ley el ser “de orden público”. Por lo tanto, se aplica el principio general de derecho de que los actos contrarios a las leyes de orden público, son nulos, expresado en el art. 8º. Del Código civil y aplicable al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que se refiere al artículo 17 (ver t. I, cap. XXX n. 4).

Siendo nulo el despido, por falta de forma, es obvio que no podrá después ser invocado en juicio y, por lo tanto, no habiendo sido fundada la separación del trabajador en un despido formalmente válido, tendrá derecho a ser reinstalado o indemnizado.

b) Las excepciones y defensas es obvio que solo puedan plantearse en juicio y no antes. El argumento de la Corte resulta, por ello, perogrullesco. Nada impide, sin embargo, que la falta de un requisito de procedibilidad determine la improcedencia de una acción o de una excepción por causas externas a ésta. Ya hemos visto como la Corte sostiene que los trabajadores deberán dar aviso al patrón de la razón de sus ausencias y exhibir ante éste los comprobantes de su enfermedad, sin que tenga valor alguno el presentarlos directamente en el juicio. En otro terreno la Corte

⁸⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994. pp. 118 y 119.

exige a los trabajadores que rescindan los contratos de trabajo, por falta de pago de sus salarios, la prueba de que se presentaron a cobrarlo y que el patrón se negó a pagarlos, lo que sin duda alguna constituye también requisito de procedibilidad. Y, por cierto, mucho más difíciles de cumplir.

c) Es cierto que la justificación o injustificación del despido no dependen del aviso. Pero ciertamente del aviso depende la validez del despido. Ahora bien, para los efectos de la responsabilidad patronal, lo mismo da que el despido sea injustificado, que nulo. En todo caso, por una u otra razón, el patrón deberá asumir las responsabilidades consiguientes”.

Los argumentos que da Néstor de Buen sirven para entender el alcance jurídico que tiene el aviso de rescisión y el propósito que el legislador en las reformas de 1980 a la **LFT** en el último párrafo del artículo 47. La reforma a este artículo fue por motivo del criterio de la Corte que estableció si el patrón no entregaba el aviso de rescisión al trabajador como lo establecía el artículo 47 de la **LFT**, no producía que la Junta de Conciliación y Arbitraje debiera estimar como injustificado el despido del trabajador, jurisprudencia que lleva por rubro **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OMISIÓN DEL AVISO POR PARTE DEL PATRÓN DE SU CAUSA**. Así en contra de esta Jurisprudencia se adiciona el artículo 47 con las reformas de 1980, dejando el anterior criterio obsoleto, al señalar en los párrafos nuevos los requisitos de forma en los que se debe de realizar el despido, así como de manera textual la sanción en el caso de no entregarse el aviso de rescisión.

El maestro Mario de la Cueva dice que despido es “el acto por virtud del cual **hace saber** el patrón al trabajador que rescinde o da por

terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo".⁸⁵

Por lo tanto, el despido es la separación del trabajador de su empleo por cometer una causa de rescisión, y el medio por el cual el patrón le hace saber al trabajador el despido, es el aviso de rescisión. Para verlo así, no hay despido justificado si no hay aviso de rescisión.

Con las anteriores explicaciones sobre la naturaleza del aviso de rescisión en la legislación laboral, por nuestra parte consideramos que para protección de los trabajadores, pero también para los patrones, es necesaria la existencia de la figura del aviso de rescisión. Es importante para los trabajadores, porque en el momento que son despedidos se les priva de un derecho, que es su trabajo, y la forma en que ellos pueden saber el motivo por el cual son despedidos de manera justificada, es de forma escrita, dándole a conocer los motivos de la rescisión, porque si no es una causa justificada, puede defenderse en juicio. Por otra parte, para los patrones también es una protección, porque en el caso de que el trabajador incurra en una o en varias causas de rescisión es lógico que este tipo de trabajadores no le conviene a los patrones y deciden rescindir la relación de trabajo para separarlos lo más pronto posible, realizando el aviso de manera detallada para explicar las causas que la motivaron.

Por los motivos analizados, estamos de acuerdo en la existencia de la figura del aviso de rescisión, como también que se considere como despido injustificado cuando el patrón omite entregarlo.

Con lo que no estamos de acuerdo, y que es motivo del presente trabajo, es con la complejidad en la forma del aviso de rescisión, lo

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 251.

que origina la gran carga de la prueba para demostrar la entrega del aviso en juicio.

En efecto, al patrón se le dificulta probar la entrega del aviso de rescisión por la forma en que está establecida en la **LFT**, por lo que establece los criterios de jurisprudencia, por las conductas de los trabajadores y de los litigantes en falsear la verdad de los hechos y, la última, por el desconocimiento de la ley de los patrones respecto a las formalidades del despido.

4.5.2. Propuesta para hacer eficaz la entrega del aviso de rescisión.

El aviso de rescisión ha dejado de ser usado por los patrones, por traer consigo dificultad en aplicarlo. Con ello, el aviso no consigue el fin por el cual fue creado. Es por lo que proponemos en la presente tesis que sea reformado el artículo 47 de la **LFT**, en lo que respecta al modo y forma de entrega del aviso de rescisión, para así despejar las implicaciones que conllevan la forma de dar el aviso de rescisión al trabajador, y reformar la fracción VI del artículo 784 de la misma Ley.

La carga que impone la legislación laboral para el patrón, por nuestra parte consideramos que es comprensible, por la libre voluntad que tiene el patrón de separar a un trabajador de su empleo, ya sea de forma justificada o injustificada. Si un trabajador es despedido se le priva de un derecho, que es su trabajo.

Consideramos que para subsanar las dificultades e inseguridades en el procedimiento, respecto a la entrega del aviso de rescisión cuando el patrón decida rescindir la relación de trabajo por causa

justificada siempre se deberá utilizar el procedimiento paraprocesal. Por lo tanto, la entrega del aviso de rescisión deberá ser por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en el momento en que el trabajador sea notificado quedará separado del trabajo.

De esta forma, los trabajadores sólo podrán ser separados materialmente de su empleo cuando el Actuario de la Junta respectiva los notifique personalmente del aviso. Con esto, el patrón ya no tiene la facultad de separar al trabajador de su empleo, ni de entregarle aviso, así el patrón dejaría de tener la carga de la prueba sobre la entrega del aviso.

Con el cambio a la formalidad en lo que respecta a la entrega del aviso, tanto el trabajador como el patrón obtienen una mayor seguridad jurídica, quedando protegidos de un despido y de una demanda. De esta manera se hace más ágil la figura jurídica del aviso de rescisión, y en el supuesto de que el trabajador decida demandar por no parecerle justificado el despido, el patrón solo tendrá que probar la causal o causales del despido.

Después de analizar las implicaciones procesales que conllevan la figura jurídica del aviso de rescisión en la actualidad, y las propuestas por nuestra parte para solventarlas, consideramos que los últimos párrafos del artículo 47 de la LFT, una vez reformado, deberán quedar de la siguiente manera:

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

El patrón deberá dar, a la Junta respectiva, aviso por escrito de la fecha y causa o causas motivo de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador

o el domicilio del centro de trabajo y solicitando la notificación de la rescisión de la relación de trabajo.

Una vez que la Junta haya notificado el aviso al trabajador, como acto inmediato, se procederá a separarlo del trabajo.

La falta de entrega del aviso por escrito a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Otro artículo que deberá ser modificado es la fracción VI del artículo 784, que deberá quedar de la siguiente forma:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

...

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito a la Junta de la fecha y causa del despido;

El término que tendría el patrón para presentar el aviso de rescisión ante la Junta es el estipulado en el artículo 517 de la LFT.

"Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

Con esta modificación a el artículo 47 de la LFT, se cumplirá con la finalidad del aviso de rescisión. Es decir, que el trabajador tenga conocimiento del motivo de la rescisión para poder defenderse en juicio y, por otra parte, que el patrón, pueda en una forma menos complicada, sin tantas implicaciones procesales, hacer llegar al trabajador el aviso de rescisión.

Otro problema que observamos en la realidad, consiste en que los patrones al despedir a sus trabajadores no entregan el aviso de rescisión correspondiente, por el desconocimiento de sus obligaciones patronales, ya que en nuestro país existen muchas negociaciones que son chicas o microempresas, las cuales en ocasiones son atendidos por los dueños, contratando uno o dos trabajadores, y no cuentan con los medios suficientes para contratar asesores jurídicos. Una buena medida a seguir para este problema sería que el Gobierno Federal, así como los de las demás

Entidades Federativas Locales, mediante las Secretarías del Trabajo Locales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tomaran conciencia e informen a la sociedad tanto a los trabajadores de sus derechos, como a los patrones de sus obligaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En el derecho laboral mexicano, la relación de trabajo surge en el momento mismo que una persona realiza la prestación personal y subordinada de un servicio para otra persona, a cambio del pago de un salario.

SEGUNDA.- La estabilidad en el trabajo es un principio que establece la legislación laboral para conservar en forma permanente la relación de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de la relación lo exija y las circunstancias lo permitan, disolviéndose solamente por la voluntad del trabajador, por causa imputable al trabajador o causas ajenas a la voluntad de los sujetos.

TERCERA.- La rescisión de la relación laboral es la disolución del vínculo laboral que realiza alguno de los sujetos de la relación, por causa justificada y en cualquier tiempo, sin responsabilidad, debido al incumplimiento del otro sujeto.

CUARTA.- Con la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) se crea el aviso de rescisión, y con la reforma procesal de 1980 se sanciona la falta de entrega del aviso al trabajador como despido injustificado.

En efecto, el artículo 47 de la LFT enuncia en quince fracciones las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón y en sus últimos tres párrafos regula el aviso de rescisión.

QUINTA.- El patrón que decida rescindir la relación de trabajo deberá observar lo siguiente:

1.- Dar a conocer al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

2.- En caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta, proporcionándole el domicilio del trabajador, para su consecuente notificación.

SEXTA.- El escrito de aviso de rescisión es un documento privado elaborado por el patrón, que otorga seguridad jurídica al trabajador, en el cual se da a conocer al trabajador que su contrato de trabajo y/o relación de trabajo ha sido rescindido, por haber incurrido en alguna de las causales de rescisión señaladas en la LFT, estableciéndose en el escrito las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que motivaron la rescisión. Así mismo, también otorga seguridad jurídica para el patrón demandado.

SEPTIMA.- La carga de la prueba consiste en que la ley, en determinados casos, impone a las partes o una de éstas, el deber de aportar u ofrecer medios idóneos para demostrar al juzgador lo que intenta en sus pretensiones o excepciones.

OCTAVA.- Conforme al artículo 47 *in fine* de la LFT, el patrón tiene la carga de probar en juicio la o las causales de rescisión, la entrega del aviso al trabajador, la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión y que el trabajador recibió el aviso pero se negó a firmarlo.

NOVENA.- Al patrón se le dificulta en juicio probar la entrega del aviso de rescisión al trabajador en los siguientes casos:

Como primer supuesto, si el patrón rescinde la relación de trabajo haciendo entrega del aviso de rescisión y éste es recibido y firmado por el trabajador, éste objetará el aviso de rescisión en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, desconociendo su contenido y la firma que aparecen en el aviso, y ofrece la prueba pericial para tal efecto, y obliga al patrón a ofrecer con anticipación la prueba pericial para el caso de ser objetada la firma en el aviso de rescisión, y todo el resultado del juicio queda en la valoración de la Junta para los dictámenes de los peritos de las partes y el tercero en discordia. En este supuesto, podemos observar que a pesar de que el patrón entregó el aviso de rescisión y éste está firmado por el trabajador, tiene que probar que la firma que se encuentra en el aviso es del trabajador.

Otro ejemplo es en el supuesto de que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión o lo recibió pero se negó a firmarlo, el patrón además de tener la carga de la prueba de las causales de despido, debe de probar en juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión, o que lo recibió pero no lo firmó. En este supuesto, se debe de firmar por dos testigos presenciales de estos hechos, para que en juicio se puedan ofrecer como medio de prueba para demostrar la entrega del aviso.

DÉCIMA.- Debido a la dificultad que conlleva el uso del aviso de rescisión, los patrones optan por no entregar el aviso de rescisión cuando rescinden la relación a un trabajador, aún existiendo causa justificada; prefieren negar el despido ofreciendo el empleo al trabajador, o en su caso negar la relación de trabajo, para revertir la carga de la prueba, lo cual desvirtúa la finalidad del aviso de rescisión en perjuicio de los trabajadores y el derecho del trabajo.

DECIMO PRIMERA.- Para hacer eficaz el uso del aviso de rescisión se debe de reformar el artículo 47 de la **LFT**, empleando el procedimiento paraprocesal siempre que se rescinda la relación de trabajo. El aviso de rescisión deberá ser entregado al trabajador por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje y en el momento de la notificación que realice el actuario, el trabajador quedará separado del trabajo. Con esto, el patrón dejaría de tener la carga de la prueba sobre la entrega del aviso.

DECIMO SEGUNDA.- El artículo 47 de la **LFT** una vez reformado deberá disponer lo siguiente:

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

El patrón deberá dar, a la Junta respectiva, aviso por escrito de la fecha y causa o causas motivo de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado del trabajador o el domicilio del centro de trabajo y solicitar su notificación de la rescisión al trabajador.

Una vez que la Junta haya notificado el aviso al trabajador, como acto inmediato, se procederá a separarlo del trabajo.

La falta de entrega del aviso por escrito a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Como se puede observar, en la conclusión que antecede se prescinde del término de cinco días que señala el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la **LFT**. Ello porque en la práctica dicho término de cinco días solo crea confusión y en ocasiones no es respetado, amén de que nosotros

pensamos que la entrega del aviso a la Junta respectiva, debe de realizarse dentro del término de treinta días a la fecha en que se tenga conocimiento de la causal de rescisión como lo ordena el artículo 517 fracción I de la **LFT**.

DECIMO TERCERA.- El empleo que tienen los trabajadores es un derecho obtenido, y en el momento que son despedidos se les priva de ese derecho. Por lo tanto, resulta de suma importancia la existencia del aviso de rescisión dentro de la **LFT** para otorgar a los trabajadores seguridad en el empleo.

BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo. Fundamentos de Derecho Procesal. Jurídica Universitaria, San José Costa Rica, 2001.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición. Trillas. México, 1997.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Sista. México, 1996.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales del Despido. Cuarta Edición. Trillas, México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones del derecho Laboral. Cuarta Edición. Trillas. México, 1994.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición. Porrúa. México, 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Sexta Edición. Porrúa. México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima Sexta Edición. Porrúa. México, 2000.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Décimo primera Edición. Porrúa. México, 1996.

MORALES SALDAÑA, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Trilla. México, 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México, 1983.

KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. Séptima Edición. Porrúa. México, 1993.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Harla. México, 1980.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta Edición. Oxford University Press Harla. México, 1996.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido Comentarios y Jurisprudencia. Décima Edición. editorial Pac. México, 1992.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1971.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. editorial Gómez Gómez Hermanos Editores. México, 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. editorial SISTA. México, 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Comentarios de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésimo octava Edición. Porrúa. México, 1980.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA. Por Baltasar Cavazos Flores. Cuarta Edición. Trillas. México, 1978.

JURISPRUDENCIA

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. CD ROM Jurisprudencias y Tesis Aisladas. IUS2005. SUPREMA CORTE DE LA NACIÓN. México, 2005.

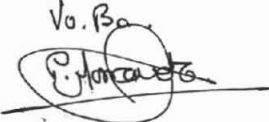
DICCIONARIOS.

COPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social del Trabajo y la Seguridad Social. Rubizal y Culzoní. Argentina, 1987.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima Primera Edición. Porrúa. México, 1999.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. T.T. D-H, I, P-Z. Décimo Quinta Edición. Porrúa. México, 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T.T. I, II. Vigésima Primear Edición. Espasa-Calpe. Madrid, 1992.

Va. B.


EX-19-IX-2005
SECRETARÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS