



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“ANALISIS SISTEMATICO DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

T E S I S

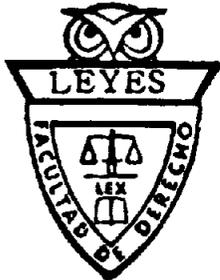
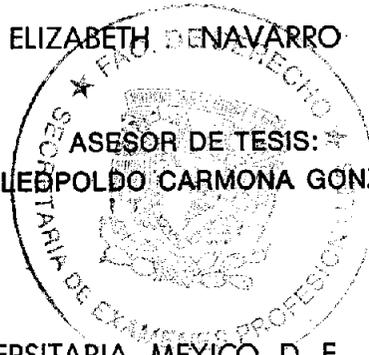
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

KARLA ELIZABETH DE NAVARRO GARCIA

ASESOR DE TESIS:

LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2005

M 349950



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **KARLA ELIZABETH NAVARRO GARCIA**, con número de cuenta 94172162, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**, bajo la dirección del Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, en el oficio con fecha 26 de mayo 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 de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., a 1º de septiembre 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. PORFIRIO MARGUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La alumna 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).

A Dios y a mis padres, Francisco y Guillermina,
por darme la vida, el amor y el apoyo necesario,
para abatir cualquier reto.

A mis hermanos, Claudia y Francisco, por su
ejemplo de fortaleza y constante lucha.

A Enrique por todo su amor, por su ejemplo de
fortaleza y por su tesón de lucha.

A Jessica, Vanessa, Priscila y Paquito,
por su inagotable entusiasmo, sinceridad
y cariño que me impulsan día a día para
seguir adelante.

A mi universidad, con toda mi gratitud,
por darme la formación profesional
que hoy tengo.

A mis amigos y profesores, por haber confiado
en mi y por brindarme la oportunidad de compartir
sus conocimientos.

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.	
CONCEPTOS GENERALES	
1.1 Relación individual de trabajo	1
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Sujetos	7
1.1.2.1 Trabajador	9
1.1.2.2 Patrón	12
1.1.3 Duración	14
1.1.3.1 Por obra determinada	17
1.1.3.2 Por tiempo determinado	18
1.1.3.3 Por tiempo indeterminado	21
1.1.4 Contrato individual de trabajo	22
1.2 Condiciones generales de trabajo	26
1.2.1 Jornada de trabajo	26
1.2.2 Días de descanso	29
1.2.3 Vacaciones	34
1.2.4 Salario	36
1.2.5 Aguinaldo	40
1.3 Disolución de las relaciones individuales de trabajo	42
1.3.1 Concepto de rescisión	43
1.3.2 Concepto de suspensión	45
1.3.3 Concepto de terminación	49

**CAPITULO II.
MARCO HISTÓRICO**

2.1 Evolución de la relación laboral	52
2.2 Iniciación de las causas de rescisión	60
2.3 Surgimiento del aviso de rescisión	65
2.3.1 Ley Federal del Trabajo de 1931	66
2.3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970	69
2.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970	72

**CAPITULO III.
MARCO JURÍDICO**

3.1 Artículo 123 de la Constitución de 1917	74
3.2 Estudio analítico del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo	78
3.3 Consecuencias jurídicas de la omisión del patrón de entregar el aviso	83
3.4 Análisis jurídico de las formas que establece la Ley Federal del Trabajo para disolver la relación laboral	91
3.4.1 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	91
3.4.2 Rescisión de las relaciones de trabajo	94
3.4.3 Terminación de las relaciones de trabajo	95
3.5 Jurisprudencia aplicable	97

CAPITULO IV.

**ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL ULTIMO PÁRRAFO
DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1 Aspecto Constitucional del Derecho Laboral	122
4.2 Formalidades del despido	125
4.3 Alcance del ultimo párrafo del articulo 47 de la Ley Federal del Trabajo	132
4.3.1 Carga de la prueba	132
4.3.2 Principio de igualdad procesal	146
CONCLUSIONES	152
BIBLIOGRAFÍA	154

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la base que la Ley Federal del Trabajo es una Ley secundaria reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, y por tanto, proteccionista de la clase trabajadora, ello en virtud de que se considera a ésta última como la más débil, pues es la que desempeña un trabajo personal por el pago de un salario, así, se le considera como la más necesitada, pues no pertenece a la clase capitalista como suele llamarse a los patrones, pues son estos los que aportan el capital en la relación de trabajo.

En tal virtud, si bien es cierto que debe existir una mayor protección en favor de los trabajadores, sin que ello implique una situación de desventaja, no menos cierto es el hecho de que tales disposiciones no pueden ir más allá de los más elementales principios que deben imperar en todo proceso, como lo es en nuestro caso de estudio, la declaración que hace la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de considerar injustificado el despido del trabajador, si el patrón omite entregarle, directamente o por conducto de la Junta, el aviso de rescisión, a que se refiere el mismo artículo, situación que considero, no sólo proteccionista, sino quizá en detrimento de la parte patronal, pues por esa sola omisión, se le condena a un

despido injustificado, ello a pesar de que en el juicio demuestre las causas justificadas que tuvo a bien, para realizar el despido del trabajador.

El presente trabajo comprende a manera de preámbulo, las definiciones principales de algunos temas que tienen relación con el aviso de rescisión y que constituye la parte central del presente trabajo. Dicha exposición, se realiza a través de citas que diversos autores han realizado para explicar tales figuras jurídicas, como son los sujetos que intervienen en una relación de trabajo, duración y disolución de estas, así como las condiciones generales de trabajo.

De igual forma se hace un planteamiento histórico de la iniciación de las causas de rescisión de la relación laboral, abarcando el surgimiento del aviso de rescisión, así como las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación al citado aviso, con lo cual se logrará una mayor comprensión de nuestro tema a partir de sus inicios y las causas que lo motivaron.

Ahora bien, en el capítulo tercero se hace un análisis jurídico de las cuestiones que hemos mencionado en los párrafos anteriores, comprendiendo las consecuencias jurídicas de la omisión del patrón de entregar el aviso de rescisión, así como la jurisprudencia aplicable.

Finalmente, estudiaremos sistemáticamente las consecuencias que implica la determinación que hace el último párrafo del artículo 47 de la Ley

Federal del Trabajo, así como los principios que deben imperar en todo proceso y su trascendencia a nuestro tema de estudio. Así, se propone una reforma legislativa, respecto de tal determinación, pues como se ha hecho mención, no sólo conlleva a una situación de desventaja para el patrón, sino que además transgrede los más elementales principios que deben imperar en todo proceso, situación que será analizada con toda puntualidad en los capítulos respectivos.

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1.1 RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Partimos de la base de que el trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.

Por lo que respecta a nuestra Ley Laboral, en su artículo 3º, ésta afirma que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Cabe señalar que una característica fundamental, es que debe ser personal, siendo recogido y aceptado este requisito por la universalidad de la doctrina, tanto mexicana como extranjera, pues es lógico que cuando se presta el servicio bajo una dirección, se exija que sea personal la labor que preste quien ha sido contratado, persona que precisamente fue seleccionada, por las

capacidades y habilidades que acreditó poseer, y además, porque si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de una figura jurídica distinta a la de trabajador, como es la de intermediario, que también contempla nuestro ordenamiento laboral. Cabe destacar además, que el trabajo que regula nuestra legislación laboral no es cualquier trabajo, sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración, por lo tanto se reconocen como características fundamentales del trabajo, para la Ley de la materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración.

1.1.1 CONCEPTO

La relación individual de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario, destacándose que la relación individual de trabajo puede existir o establecerse con o sin el contrato individual de trabajo, que más adelante definiremos. De tal manera que si se presentan estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado. Sin menoscabo de lo que al efecto señala el autor José Dávalos, al mencionar que los elementos esenciales son el consentimiento y el objeto posible, dicho autor define al consentimiento como

*"la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato."*¹

Por su parte, define al objeto como la prestación del trabajo, en forma personal y subordinada, así como el pago de un salario.

Hay diversos conceptos sobre el particular, los que coinciden en su parte esencial, pues la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos lo define así; tenemos que se entiende por relación individual de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Ahora bien, de la anterior definición se desprende que para la existencia de la relación individual de trabajo, se requiere de algunos elementos primordiales como son:

- La prestación de un trabajo personal.
- Mediante el pago de un salario.
- Que el trabajo personal sea subordinado.

Este elemento o característica de subordinación, es sin duda, el mas importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-

¹ DÁVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I", Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1996, Pág. 108

prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo, el maestro Borrell cita el siguiente: *"...el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago de un importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de SUBORDINACIÓN."*²

- Que medie el consentimiento del patrón. Para algunos autores, la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral. Existen algunas excepciones, que se mencionarán mas adelante.

La Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las partes del mismo, sino que para que exista relación laboral se necesita

² BORRELL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Sista, Quinta Edición, México, 1996. Pág. 157

que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.

Como ya se hizo mención, hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado anteriormente y serían los casos en que el patrón no obstante de querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido, tendrá que mantenerlo aun en contra de su voluntad, o bien, un trabajador despedido injustificadamente, quien haya solicitado y obtenido la restitución en su mismo trabajo, en este caso, aun en contra de la voluntad del patrón, éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador.

No todas las relaciones laborales están comprendidas y regidas por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, normativas que no rigen para los contratos de comisión o mandato mercantil que señalan los artículos 273 y siguientes del Código de Comercio, ni los contratos de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y siguientes del Código Civil vigente. Ni las relaciones laborales de los trabajadores de los tres Poderes de la Unión.

La carga de la prueba en la relación laboral, cuando la empresa o patrón afirme que no existió esta, sino otra clase de contrato, su negativa lleva

implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de la última aseveración. Pues según la jurisprudencia, cuando el patrón niega lisa y llanamente la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación. Así, citamos la siguiente jurisprudencia:

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Febrero de 1991

Tesis: VI.2o. J/98

Página: 125

RELACION LABORAL, NEGACION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si la litis del juicio generador del acto reclamado se plantea sobre la base de que el patrón demandado negó la existencia de la relación laboral que afirman los actores, es a éstos a quienes corresponde la carga de la prueba, es decir, deben probar el elemento esencial de aquella, consistente en la subordinación al patrón y el pago de un salario por este como contraprestación de sus servicios.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 256/89. Martín Sánchez Claudio y otro. 12 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 285/90. Miguel Galicia Vázquez. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 288/90. Imaginación y Construcción Aluminio y Vidrio, S.A. de C.V. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 229/90. Dolores Toxqui Medina. 4 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 471/90. Miguel Torres Méndez. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

1.1.2 SUJETOS

Sabemos que una relación jurídica, es aquella que vincula a dos o más sujetos, titulares de derechos y obligaciones, que intervienen en un acto regulado por la ley. Dentro de estas relaciones encontramos aquellas que la teoría llama convenios o contratos, parte esta que corresponde indudablemente al derecho privado y que esta regulada por la legislación común, empero, se vincula con las diversas ramas del derecho, así, el maestro Pérez Fernández del Castillo afirma lo siguiente *"Por lo que se refiere al estudio del contrato, normalmente se encuadra dentro del derecho privado, pero también es motivo de análisis dentro del derecho publico, como en la prestación de los servicios públicos; en los convenios internacionales, en los contratos realizados entre dos*

*estados o entre un estado y un particular ; en el derecho del trabajo, en los contratos individuales y en los colectivos...*³

En la relación individual de trabajo, las partes o sujetos de dicha relación jurídica son el trabajador y la empresa, sin que pueda pensarse en esta última sino como una persona jurídica, sujeto de derechos y obligaciones; es decir, la persona que voluntariamente aporta su trabajo, su voluntad esforzada de realizar un servicio en beneficio de un tercero y este tercero que recibe el beneficio del trabajo y de esa voluntariedad traducida en esfuerzo, que capta el quehacer de esa persona, lo hace intervenir en una organización y detenta autoridad de mando sobre el mismo, conceptos que confirman el término de *subordinación*, que ya hemos explicado párrafos anteriores, y lo que en nuestra doctrina laboral se ha aceptado como tal.

Nótese que frente a la voluntad de la persona individual de realizar un servicio o de prestar un trabajo en beneficio de un tercero, existe la organización empresarial, que está conforme, tácita o expresamente en recibir el beneficio de ese trabajo de la persona individual. Se confirma así la idea de voluntariedad contractual con su carácter específico, por tratarse de la rama del derecho del trabajo.

³ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. "Contratos Civiles", Editorial Porrúa, Segunda Edición, México, 1994. Págs. 7 y 8

Por su parte el maestro Olvera Quintero, afirma que *"toda relación laboral, ya sea individual o colectiva, tiene como base de apoyo la concepción de trabajador y patrón; en las primeras participa el trabajador o trabajadores, con su interés personal"*⁴, siendo precisamente estas últimas las que nos interesa, pues hablamos de la relación individual de trabajo, así, tenemos que siempre intervienen los mismos sujetos, sea cual sea la denominación que se les de.

Partimos del concepto que acabamos de dar de relación individual de trabajo, del que se desprende que las partes que intervienen en la misma son por una parte el trabajador, que es quien presta el trabajo subordinado y por la otra el patrón que es quien recibe los beneficios de esa prestación. Analicemos cada una de estas:

1.1.2.1 TRABAJADOR

Para nuestra Ley Laboral, según se desprende de su artículo 8º, trabajador es la persona física, nunca moral, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley.

⁴ OLVERA QUINTERO, Jorge. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México 2001, Pág. 88

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 Constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, en concordancia con lo cual, el Código Civil Vigente para el Distrito Federal en su artículo 169 establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, siempre que sea lícita.

Como el "trabajador" de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo solo puede ser una persona física, si es una persona moral la prestadora del servicio, la legislación de aplicación a esa relación jurídica sería la relativa al Derecho Civil, pero nunca la legislación Laboral.

Legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos), credo religioso, doctrina política o condición social. Empero, disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones sí seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no deben hacerse distingos.

Aunque al referirse a las personas a las que se aplicará la Ley del Trabajo, nuestra Carta Magna menciona sin mayor explicación los vocablos obrero, jornalero y artesano, la Ley Laboral se refiere sólo a "trabajador" como uno de los elementos de la relación de trabajo. En la práctica casi siempre se utiliza la expresión "empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

Por lo expuesto debemos considerar como sinónimos, de conformidad con lo que señala el maestro Borrell, los términos obrero, artesano, operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de "subordinación", sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deben concurrir para que se integre la denominación legal de "trabajador". El trabajador, de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes. La desobediencia del trabajador a las ordenes de los representantes del patrón es causa de rescisión de la relación de trabajo.

1.1.2.2 PATRÓN

Existen diversas acepciones del vocablo "patrón", en el lenguaje jurídico "patrón es el empleador de obreros", y según el diccionario enciclopédico⁵, puede ser "*dueño de la casa*" o "*jefe de un barco*", o bien la que preconiza nuestro sistema laboral, siendo esta última la que nos interesa, así tenemos que para nuestro Código Laboral, según se desprende de su artículo 10º, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo estos quedar subordinados a aquel.

Otra definición, dada por Cabanellas, apunta que patrón "*es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación*".⁶

Cabe señalar, que con respecto a la figura jurídica de patrón, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resuelto respecto de las reclamaciones obreras, que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas, bastando sólo con que sea identificado. Así mismo, debe destacarse a este respecto que nuestra Ley Laboral,

⁵ "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET", Tomo Séptimo, Editorial Cumbre, México, 1979. Pág. 5

⁶ CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Tomo I, Volumen 1, Parte General, Tercera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1980. Pag. 173

considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza funciones de dirección o administración, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores. Resulta importante destacar, que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, el patrón tendrá tal carácter también, con respecto a los trabajadores que a su vez le presten servicios al trabajador contratado por aquel.

Por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden prejuzgar en su acuerdo inicial sobre quien es patrón del actor trabajador, pues las Juntas no están facultadas por ningún precepto de la Ley de la materia, para determinar antes de iniciar el procedimiento quien o quienes de las personas que señala el actor en su demanda, son patronos de este, es decir, no pueden prejuzgar en su acuerdo inicial, si los co-demandados, personas físicas, son o no patronos del reclamante, pues dichas autoridades son reguladoras del proceso, en virtud de lo cual no deben desechar la demanda, sino tramitarla y en caso de la inexistencia de la relación laboral, ello podrá ser materia de defensa por parte de las personas co-demandadas; estimar lo contrario implicaría actuar en forma oficiosa y a priori, condenando a los codemandados físicos cuando aún no se ha integrado la relación jurídica y consiguientemente la litis.

Como podemos observar, patrón puede ser una persona física o moral, a diferencia del trabajador que solo puede ser una persona física nunca moral; ello en atención a que el patrón puede constituir una empresa, o bien, puede en lo particular contratar el servicio de uno o más trabajadores estableciendo en cualquiera de ambos casos una relación laboral.

1.1.3 DURACIÓN

En nuestra ley laboral, la vigencia o duración de la relación laboral se regula a través de un principio constitucional denominado ***principio de estabilidad en el trabajo***, el cual significa que la relación laboral subsiste por tiempo indefinido, salvo convenio en contrario, en cuyo caso la misma ley laboral determina los casos de excepción en que podrá pactarse el tiempo determinado para la prestación de un servicio. Ello en virtud del sentido proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, pues no se podrá contratar por un tiempo determinado sin justificar la causa del mismo. Como hemos mencionado, la duración de las relaciones laborales depende o está supeditada a este principio de estabilidad, por ello, explicaremos brevemente en que consiste y cual es su trascendencia.

Según el autor Reynoso Castillo, *"la "estabilidad" es la característica de aquello que tiende a permanecer en el mismo estado. En relación con el contrato de trabajo, la estabilidad se traduce en el deseo de*

hacer permanente la ejecución de éste, como fuente de subsistencia de los trabajadores y de sus familias.”⁷

Desde el punto de vista jurídico, el trabajo es un derecho y jamás una obligación. Así, Soto Cerbón, en su “Teoría del Derecho del Trabajo”⁸, afirma que el hombre trabajador dentro de la relación laboral en la empresa y para la cual debe aplicarse el principio de estabilidad citado, mientras voluntariamente realiza su labor y cumple con su área de responsabilidad, tiene indudablemente derecho a ese trabajo y a las condiciones generales y particulares que corresponden al puesto que desempeña, pero —se pregunta Cerbón— cuál es la alteración que sufre ese principio si el trabajador libremente decide incumplir o provocar un daño a la empresa procurando no caer en la formalidad externa de la causal por la que puede rescindírsele su contrato de trabajo. En último caso, si el trabajador cayera en uno o varios de los presupuestos de la ley, la empresa rescindiría su contrato y el interesado intentaría un juicio demandando la indemnización o la reinstalación, y entonces todo el conflicto se convierte en un problema de prueba dentro del juicio.

Por otro lado, cabe señalar que la relación laboral y el contrato de trabajo, cuyos efectos son idénticos, tienen naturaleza consensual, es decir,

⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. “El despido individual en América Latina”, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1990, Pág. 92

⁸ Cfr. SOTO CERBON, Juan. “Teoría General del Derecho del Trabajo”, Editorial Trillas, México, 1992. Pág. 114 y sigs.

están basados en la libre voluntad, tanto del trabajador para prestar servicios a favor de un tercero, como de éste, que es la empresa, para recibirlos y beneficiarse de ellos. Luego entonces, es de cuestionarse si por efecto de la estabilidad, debe prevalecer la relación laboral, aun en contra de la voluntad expresa, no ya del trabajador –que sabemos puede dejar de prestar sus servicios en el momento que lo decida-, sino en contra de la voluntad de la empresa.

La relación individual de trabajo al igual que el contrato individual de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado o bien para la inversión de capital determinado, esta última tiene su fundamento en la parte final del artículo 38 de nuestra Ley laboral, por ello solo la enunciaremos de manera superficial.

El contrato para la inversión de capital determinado se fundamenta en el mencionado artículo 38, el cual establece: *“Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo, u obra determinada o para la inversión de capital determinado.”* Esta disposición legal obedece al hecho de que no es posible con precisión, determinar la duración exacta que toma realizar este tipo especial de trabajos en las minas.

1.1.3.1 POR OBRA DETERMINADA

La contratación por obra determinada se hace procedente sólo en el caso de que la naturaleza de la obra así lo requiera, es decir, cuando la duración del trabajo o bien de la relación laboral, depende de la naturaleza propia del trabajo que se va a prestar. Por ejemplo, cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, en cuyo caso deberá precisarse en que consisten las obras que se tendrán que realizar y el tiempo de duración de las mismas, cuando no se tenga determinado el tiempo, deberá estipularse un tiempo aproximado.

En estos casos de obra determinada, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del contrato, así como la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador; lo cual ha sido materia de diversa jurisprudencia al respecto. Según la doctrina y las tesis jurisprudenciales, la carga de la prueba en los contratos por obra determinada corresponde al patrón, pues aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes, o por causa distinta también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte debe decirse que cuando el

contrato de trabajo se celebra por obra determinada, es indispensable que con toda claridad, se exprese cual es la obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato. Ahora bien, si al término de la obra o vigencia del contrato, el patrón desea continuar utilizando los servicios de algún trabajador, no es procedente la prorroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato.

Por otro lado, cabe mencionar las consecuencias que derivan del despido injustificado a un trabajador por tiempo determinado, ya que si a la fecha en que se dicta el laudo hubiese fenecido la vigencia del contrato por tiempo determinado, deberá el patrón ser condenado únicamente a pagar los salarios caídos y las demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que estuvo vigente el contrato, aunque se haya demandado la reinstalación, pues sólo a eso estaba obligado el patrón en virtud de ese contrato de trabajo, y sólo a ello tenía derecho el trabajador con base en tal contrato, sin que sea debido, por ende, que se le condene a la reinstalación, dada la carencia de vínculo obrero patronal que la justifique, pues éste terminó al vencimiento de la vigencia del contrato temporal.

1.1.3.2 POR TIEMPO DETERMINADO

La ley autoriza expresamente la celebración del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, pero sólo cuando lo exija la naturaleza del

trabajo que se va a realizar, cuando se trate de la sustitución de otro trabajador y en los demás casos que la propia ley señale, como lo hace en los artículos 193, 195 fracción IV y 305, referente al trabajo en buques y al trabajo de los actores y músicos.

El maestro Borrell da algunos ejemplos sobre este particular.⁹ Un ejemplo del primer supuesto, sería cuando se contrata a un trabajador para poder satisfacer un pedido extraordinario o especial, que la empresa productora con sus propios trabajadores de planta o permanentes, no le es posible cubrir, como cuando recibe un pedido especial en pascuas para surtir un número extraordinario de focos para arbolitos de navidad.

En cuanto al segundo supuesto, sería el caso de un contrato que se celebra para la sustitución de un trabajador, enfermo, con licencia o permiso, cuya sustitución durará precisamente el tiempo que dure la enfermedad, el permiso o licencia concedido por la empresa, cuya sustitución perdurará mientras exista la enfermedad, de acuerdo con la incapacidad que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En todos estos casos, siempre deberá precisarse con toda claridad, la fecha de su terminación. A este respecto debemos tener presente

⁹ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 166

que por mandato de la Ley, si llegado el término señalado continúa o subsiste la materia del contrato, quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de celebrar un nuevo contrato. Lo cual tiene su fundamento en lo que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 37:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos en la ley."

De conformidad con lo que establece el artículo anterior, sólo en los casos que en el mismo se mencionan, podrá señalarse un tiempo determinado para la duración de la relación laboral, lo que implica que en el supuesto caso de que se haya señalado un tiempo determinado sin que se especifiquen las causas para ello, dicha relación laboral se entenderá celebrada por tiempo indefinido. Lo cual tiene su fundamento en el siguiente criterio:

Octava Época
Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL TERCER CIRCUITO.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XI, Febrero de 1993
Página: 227

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. REQUISITO DEL, CONSECUENCIAS DE SU OMISION. Si en el contrato de trabajo por tiempo determinado, no se expresa alguna de las causas previstas por el artículo 37 de La Ley Federal del Trabajo, para limitar su duración, ese contrato debe considerarse celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, la separación del empleado en la fecha de su vencimiento es injustificado.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 561/92. Emma Cecilia López Pulido. 18 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

1.1.3.3 POR TIEMPO INDETERMINADO

La relación de trabajo, así como el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, es aquel que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación de servicios, el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo, lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el trabajo, el cual ya hemos mencionado

en el presente trabajo de tesis, siempre y cuando el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales.

Obviamente, también nos encontramos ante la presencia de una relación de trabajo por tiempo indeterminado, cuando se consigne en el propio contrato Individual de Trabajo que es por tiempo indefinido o indeterminado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley laboral, esta relación de trabajo constituye la regla general, el cual establece que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

1.1.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato puede ser analizado desde un punto de vista civilista, lo que implicaría el reconocimiento de un contrato sui-generis, pues esta doctrina lo define como un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga y gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, que en nuestro caso de estudio, podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario. También es de tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la

prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica. Así mismo, desde el punto de vista de esta doctrina civilista podemos afirmar que se trata de un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

Ahora bien, conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera que sea la denominación y forma que le den las partes, debemos considerar como contrato individual del trabajo “aquel en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Debemos mencionar que los elementos esenciales son los mismos que en la relación de trabajo, según afirma el maestro Borrel Navarro¹⁰, y que son los siguientes:

- El consentimiento, que puede ser expreso o tácito;
- Un objeto lícito y posible;

¹⁰ *Ibidem*. Pág. 237

- El salario, que para algunos es solo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato; y
- La capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal.

Cabe destacarse que en el contrato individual de trabajo puede omitirse señalar el objeto del mismo y el salario que percibirá el trabajador, sin embargo, dicho contrato producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo, y en caso de conflicto, corresponderá al patrón acreditar su monto y pago.

Según el maestro Borrell Navarro¹¹ la subordinación podemos considerarla como la característica definitiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación.

Las condiciones de trabajo, según disposición expresa del artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual cuando no exista un contrato colectivo aplicable; a lo cual, algunos autores opinan que no obstante la citada disposición legal,

¹¹ Cfr. *Ibidem*. Pág. 159

aunque exista el contrato colectivo del trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo.

Debemos mencionar que en los contratos individuales de trabajo no pueden ser renunciados ninguno de los derechos establecidos en favor de los trabajadores en los contratos colectivos, contratos-ley, ni en la legislación laboral, por lo que, si se hacen tales estipulaciones, serán nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o en la Ley.

Por último, es menester hacer hincapié en la diferencia entre contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, así, tenemos lo siguiente:

- En el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas.
- En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juristantum*, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato.
- La relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que en el Contrato Individual de Trabajo,

que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurre cuando se celebra el contrato y se estipula que el trabajo o servicio se comenzará a prestarse en una fecha posterior a la del contrato.

1.2 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

1.2.1 JORNADA DE TRABAJO

Según el Diccionario Enciclopédico Quillet¹² "jornada" es el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros, definición que aunque señala algunas de las características esenciales de éste vocablo, no precisa ni menciona lo que debe considerarse como trabajo y que también integra la llamada jornada diaria del trabajador.

Ahora bien, según el artículo 58 de nuestra Ley Laboral, jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo contratado.

¹² "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO QUILLET". Tomo Quinto, Editorial Cumbre, México, 1979. Pág. 276

Ello significa que no se requiere que esté efectivamente prestando un trabajo determinado, sino sólo que esté a disposición del patrón; que durante su jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad o dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore se considerará para los efectos legales, todo ese tiempo, como jornada de trabajo.

El trabajador que labore toda su jornada semanal, sea de 42, 45 o 48 horas, se le deberá pagar, además del importe de su jornada diaria, el importe íntegro del salario correspondiente al séptimo día, es decir, el correspondiente al día de su descanso semanal ordinario. Pues en el caso de que el trabajador que por cualquier causa, no trabaje íntegra su jornada semanal, tiene derecho a que se le pague solo la parte proporcional del séptimo día, calculada ésta sobre los días trabajados por él en su jornada semanal.

Existen diversos criterios doctrinales, hay quienes consideran que el tiempo que el trabajador ocupa para transportarse de su casa al centro de trabajo y de éste a su casa, debe considerarse parte de la jornada de trabajo, con lo algunos autores no están de acuerdo, pues señalan que en ese tiempo que el trabajador se traslada no se encuentra bajo la subordinación, ni está efectivamente prestando el trabajo en el lugar convenido, por lo que añade, que ese tiempo sólo debe considerarse para los efectos de los posibles accidentes que pudiera sufrir el trabajador en esos trayectos o recorridos a los que se les llama accidentes *in-itinere*.

Como lo establece nuestra Ley laboral, la duración de la jornada de trabajo debe pactarse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, sin que pueda exceder de los máximos legales, por lo que se conjugan la libertad de la voluntad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas en la Ley, debiéndose, además, tener en cuenta lo dispuesto en la fracción II del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por la Ley, o una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo que en consecuencia, aunque la jornada máxima sea de 8 horas diarias, debe atenderse a la naturaleza, rudeza, peligro y tensión que entrañe el trabajo a desarrollar, a fin de reducir su duración y en efecto resulte una jornada humanitaria.

A este respecto, el maestro Borrell nos da el ejemplo de que no es lo mismo, el trabajo de un carpintero que fabrica marcos para cuadros o sillas de madera, que el trabajador que pasa todo el tiempo taladrando o barrenando la piedra, el adoquín o el pavimento, cuyas vibraciones, efecto y ruidos resultan verdaderamente dañinos y perjudiciales para la salud del trabajador, por lo que

en estos casos debe reducirse significativamente la citada jornada máxima permitida por la Ley¹³.

A pesar de que el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la jornada máxima será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta, pueden establecerse de común acuerdo jornadas distintas.

Así, pueden establecerse jornadas de trabajo de 24 horas o más, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley laboral y sin que tengan que pagarse como tiempo extra las horas trabajadas acordadas, que excedan de los máximos diarios, por lo que debemos de considerar que la jornada de trabajo es semanal y siempre que no excedan de las 48 horas, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias, las que excedan de dicha jornada.

1.2.2 DÍAS DE DESCANSO

Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por lo menos a la semana, o bien, como lo establece nuestra Ley laboral, tienen

¹³ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 137

derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce integro del salario por el día no trabajado.

Ahora bien, el día de descanso, no tiene que ser necesariamente el domingo, pero se procurará que sea ese día. El día de descanso semanal lo señala libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores y siempre deberá hacerse constar en los contratos individuales de trabajo, y en su caso en los contratos colectivos.

El patrón no tiene que dar el mismo día de descanso a todo su personal, pudiendo establecer diversos días de reposo a la semana para sus trabajadores, es decir, puede establecer para un grupo de sus trabajadores el día domingo, para otro grupo el lunes y para otro el martes.

El patrón debe procurar que el día de descanso sea el domingo, esto, con el objeto de que la familia pueda estar junta y convivir ese día de la semana en que tampoco los hijos van a la escuela y los demás miembros de la familia que también trabajen, generalmente descansan el domingo.

Por su parte, el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

De lo anterior se desprende que la prima dominical no podrá ser inferior al 25% del salario diario ordinario, así mismo se patentiza que corresponde al patrón la acreditación del pago de la misma, lo anterior de acuerdo con la siguiente jurisprudencia:

Novena Época
Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO
CIRCUITO.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: I, Junio de 1995
Tesis: X.1o. J/2
Página: 320

HORAS EXTRAORDINARIAS, SEPTIMOS DIAS Y PRIMA DOMINICAL. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE. El laudo impugnado no transgrede las garantías individuales de los quejosos, por absolver al demandado del pago de horas extras, pues resulta humanamente imposible que durante un período prolongado de dieciocho horas (seis de la mañana a las doce de la noche), una persona en condiciones normales, resista sin dormir y se encuentre en constante actividad laboral durante tal lapso. Por cuanto se refiere al pago de séptimos días, existen dos cargas procesales: la primera corresponde al trabajador para demostrar que efectivamente laboró los séptimos días, y la segunda, a cargo del patrón, una vez demostrado por el trabajador que laboró en

esos días, probar que los cubrió, circunstancia que se hace extensiva al pago de la prima dominical.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 346/92. Ángel Antonio Galmiche García y otro. 9 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Amparo directo 85/92. Algeber Jiménez Vázquez y otros. 8 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz.

Amparo directo 25/94. Beatriz Cruz Velazco. 22 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Faustino Cervantes León. Secretario: Rafael García Magaña.

Amparo directo 40/94. Manuel Gerardo Lombardini Velázquez. 28 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretario: José Rivera Hernández.

Amparo directo 155/95. Román Silván García. 6 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Vilchiz Sierra. Secretario: Rafael García Magaña.

Así mismo se ha establecido que el pago de los séptimos días debe entenderse incluido cuando el salario se cubre es en forma semanal, lo cual se contiene en el siguiente criterio jurisprudencial:

Octava Época
 Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.
 Fuente: Apéndice 2000
 Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC
 Tesis: 1158
 Página: 1018

SÉPTIMO DÍA. SI SE CUBRE EL SALARIO EN FORMA SEMANAL, SE ENTIENDE INCLUIDO EL PAGO DEL.- Si se

acredita el pago del salario al trabajador en forma semanal con los recibos exhibidos, debe entenderse incluido el pago de los séptimos días, por aplicación analógica del criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que cuando se paga al trabajador el salario por unidad de tiempo mes, debe estimarse incluido el pago del séptimo día por la razón de que el salario se cubre por unidad de tiempo y no en atención a los días trabajados, lo que también resulta aplicable a la unidad semana.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 647/93.-Esther González García.-20 de octubre de 1993.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Arizpe Narro.-Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 208/94.-Rafael Jasso Alejo.-6 de abril de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Arturo Barocio Villalobos.-Secretario: Carlos Rafael Domínguez Avilán.

Amparo directo 279/94.-Juan Manuel Reyes González.-27 de abril de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Arturo Barocio Villalobos.-Secretaria: María Mercedes Magaña Valencia.

Amparo directo 277/94.-Juan Francisco Treviño Reyes.-4 de mayo de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Arizpe Narro.-Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 294/94.-Roberto Rodríguez Rodríguez.-4 de mayo de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro Fernández Castillo.-Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 925, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 925; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, agosto 1994, página 528.

Así, tenemos que por lo que respecta al acreditamiento del pago de séptimos días, existe jurisprudencia que establece que si se acredita el pago

del salario al trabajador en forma semanal con los recibos exhibidos, debe entenderse incluido el pago de los séptimos días, en el sentido de que cuando se paga al trabajador el salario por unidad de tiempo, debe estimarse incluido el pago del séptimo día.

Lo anterior en razón de que el salario se cubre por unidad de tiempo y no en atención a los días trabajados, lo que también resulta aplicable a la unidad semana.

1.2.3 VACACIONES

Primeramente daremos el concepto de vacaciones que señala Bermudez Cisneros: *"por vacaciones se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración."*¹⁴

Para tener derecho a vacaciones, los trabajadores deberán haber cumplido por lo menos, un año de servicios prestados al patrón, en cuyo caso, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones de seis días laborables y

¹⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Cárdenas Editor, México 1978, Pág 248

aumentará en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a doce días de vacaciones. Después de los doce días de vacaciones, es decir, después del cuarto año de servicios, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios.

Nuestra Carta Magna no hace mención al periodo de vacaciones, pero si se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo de sus artículos del 76 al 81, las cuales deben darse al trabajador dentro de los seis meses siguientes al año de servicios prestados. Las vacaciones no son negociables, ni pueden compensarse con el pago de una remuneración en dinero o en especie, y además deben tomarse en forma continua, por lo menos durante seis días laborables, lo que tiene por objeto propiciarle al trabajador un tiempo continuo de descanso que le facilite la reposición de sus fuerzas físicas, así como la de convivir con sus familiares.

En la doctrina se estima que los días de vacaciones que excedan de los mínimos legales pueden compensarse por una remuneración, siempre que el trabajador este conforme.

Como sabemos, las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, son prestaciones accesorias, por lo que ha quedado establecido por ejecutoria del Segundo Tribunal Colegiado del Decimoséptimo Circuito, en el amparo directo 17/94, dictada el primero de junio de 1995 por unanimidad de votos que

el salario base para el pago de las mismas es el salario cuota diaria y no el salario integrado, la que en la parte pertinente dispone: Si una Junta de Conciliación y Arbitraje condena a la parte demandada al pago de las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, sobre la base del salario cuota diaria y no del salario integrado, debe estimarse que tal condena es correcta, toda vez que el salario integrado sólo es base para determinar el monto de las indemnizaciones, pero no para el pago de prestaciones accesorias, como son aquellas, pues no son de naturaleza indemnizatoria. Ello, según lo establecido por el Segundo Tribunal Colegiado del Decimoséptimo Circuito, Amparo Directo 17/94, dictado el 1º de junio de 1995.

1.2.4 SALARIO

De conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", definición ésta de la que es posible derivar algunas consideraciones.

La naturaleza del salario ha sido discutida doctrinalmente, se ha llegado al extremo absurdo de considerar al salario como el pago de una mercancía, o bien, como el alquiler del mismo. Criterio que difiere con el de Euquerio Guerrero, pues dicho autor afirma que el contrato de trabajo, distinto al convenio civil, crea una relación de colaboración, para un fin económico

superior a ellos mismos, ya que sobre ambos se encuentran los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios, y concluye diciendo : *"El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador."*¹⁵ Razonamiento con el cual estamos de acuerdo, pues considerar al trabajo como un simple objeto de alquiler o mercancía, demerita la dignidad del propio trabajador.

Al respecto, 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 humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."*¹⁶ Lo cual nos resulta acertado, pues como ya se hizo mención, la existencia decorosa de quien presta el trabajo, y su familia, cumple con el fin de una verdadera impartición de justicia y equidad.

Según Soto Cerbón, *"la retribución a la que se refiere la definición legal no puede estar calculada exclusivamente como una consecuencia unilateral del trabajo que ejecuta el trabajador. Si bien, dicho trabajo es, por decirlo así, el origen primario de la retribución salarial, el carácter personal y humano del trabajador, que no debe soslayarse, exige que de ese principio*

¹⁵ GUERRERO, Euquerio. *"Manual de Derecho del Trabajo"*, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1986. Pág. 165

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"*, Tomo I, Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1996, Pág. 297

original del que nace el derecho del trabajador y la obligación de la empresa al pago del salario, se derive la necesidad para calcular su monto, de considerar las necesidades y fines naturales de ese sujeto activo del trabajo. Así, para determinar la retribución al trabajo deben tenerse en cuenta otros factores que influyen directamente en las necesidades del trabajador.”¹⁷

Al efecto, el autor Soto Cerbón, nos pone un ejemplo en el que señala que la retribución de un trabajador cuyas necesidades son solamente personales no puede equipararse con la de otro, que por problemas de sostenimiento familiar o circunstancias sociales, que le impongan gastos conforme a su condición o a su superación, requiere mayores ingresos por concepto de salario. Criterio con el que no estamos de acuerdo, pues si bien es cierto que el salario debe ser suficiente para garantizar las necesidades de un jefe de familia, ello no implica que deba distinguirse el trabajo exactamente igual que realizan dos personas, solo por el hecho de que una de ellas tiene mas gastos que la otra, y por ello se le deba pagar mas.

Por su parte el artículo 83 de nuestra Ley laboral señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Ahora bien, independientemente de la forma de fijarse, debe procurarse que no vaya en desmedro de su cantidad.

¹⁷ SOTO CERBÓN, Juan. Ob. Cit. Págs. 143 y 144

Para ello se establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo en la propia Ley laboral. En el salario por unidad de obra la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En lo que concierne a la figura del salario, en la Ley Federal del Trabajo aparece lo relativo al "salario mínimo", que comprende la totalidad del capítulo VI del título Tercero, que se refiere a las condiciones de trabajo en la empresa. Así, la citada Ley nos da la definición:

"Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos..."

Al efecto, se debe mencionar que los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales y comprender una o varias áreas geográficas de aplicación, tema que no analizaremos por no contener una vinculación precisa con nuestro tema de estudio.

1.2.5 AGUINALDO

De conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Dada la anterior definición, cabe hacer algunas precisiones. El salario conforme al cual debe pagarse el aguinaldo a los trabajadores debe ser el que éstos devenguen en el momento en que se haga el pago, mismo que deberá efectuarse antes del día 20 de diciembre, es decir, a más tardar el día 19 de diciembre.

La parte proporcional que menciona el citado artículo, no depende de que el trabajador se encuentre laborando en la fecha de liquidación, pues si

el trabajador no laboró un año para tener derecho a los 15 días de aguinaldo, por lo menos, se le pague la parte proporcional al tiempo que haya laborado, cabe señalar que el tiempo que el trabajador no haya laborado por causas de riesgo de trabajo, no será considerado como no trabajado, pues el responsable de esos riesgos de trabajo, es precisamente el patrón. Por el contrario, los días que el trabajador haya faltado o pedido permiso, si le serán descontados en la parte proporcional que corresponda, claro que dicho descuento es mínimo.

Con respecto a la carga de la prueba del pago del aguinaldo, según razonamiento de la Corte, corresponde al patrón, pues es él quien tiene los documentos idóneos para comprobar dicho pago. Lo anterior, de conformidad con el siguiente criterio de la Corte:

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 62 Quinta Parte
Página: 14

AGUINALDO, PAGO DEL. CARGA DE LA PRUEBA.

Corresponde al patrón la carga de probar haber pagado a sus trabajadores el aguinaldo anual a que tienen derecho en términos del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso, del contrato colectivo, pues es el patrón quien tiene en su poder los elementos idóneos para comprobar dicho pago.

Amparo directo 3869/73. José Isabel Pérez Martínez, Cruz Garduño Martínez y Vicente García Pérez. 7 de febrero de 1974.

Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo.

El salario que sirve de base para cuantificar el pago del aguinaldo, no es el salario integrado, sino el salario diario ordinario que recibe cada trabajador por día laborado, al momento del pago de esa prestación.

Los trabajadores tienen el término de un año (a partir del día siguiente a aquel en que la obligación sea exigible) para reclamar al patrón el pago de esta prestación laboral, cuando no la reciban o se les disminuya su cuantía.

1.3 DISOLUCIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

El autor Ramírez Fonseca,¹⁸ señala que *"la vida de la relación laboral puede sufrir, y sufre vicisitudes. Esas vicisitudes son, entre otras, la suspensión y la modificación de la relación, pues la terminación, más que eso, extingue y deja sin efecto la relación"*, situación que se ira comentando a continuación.

¹⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo", Tercera Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V. Pág. 9

1.3.1 CONCEPTO DE RESCISIÓN

Rescisión para el diccionario de la Lengua equivale a deshacer o anular una cosa¹⁹, y para el ámbito del derecho, según diversas disposiciones jurídicas, es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores.

Por su parte, la Ley laboral se refiere a la rescisión en su artículo 46, que establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Para el maestro Borrel Navarro, es simplemente *"la extinción de las obligaciones y derechos derivados de una relación o contrato individual de trabajo validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de sus contratantes y acreedores."*²⁰

¹⁹ "DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA". Real Academia Española, Vigésima Segunda Edición, Editorial Espasa, México, 2001. Pág. 574

²⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 329

Podemos colegir, de conformidad con el criterio de Borrell, que la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer, y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador. Si es el patrón quien lo ejerce, su efecto inmediato es el despido del trabajador, sin necesidad de ejercitar acción alguna, pues la ley Federal del trabajo no concede tal acción a los patrones.

Si por el contrario, es el trabajador quien ejerce ese derecho, tiene que acudir al ejercicio de la acción de rescisión, mediante la promoción del juicio laboral en que habrá de invocarla.

Cabe precisar que tanto la rescisión llevada a cabo por el patrón, como por el trabajador, no significa que la relación laboral se haya extinguido legalmente, pues habrá que esperar que el Tribunal de Trabajo reconozca o niegue la validez o legalidad de tal rescisión. Si el trabajador rescinde la relación laboral y no acredita en juicio su dicho, no tendrá derecho a que se le pague la indemnización a que se refiere el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47, las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, señalando en su parte final que el patrón deberá entregar un escrito al trabajador, en el

que le informe la causa de la rescisión de dicha relación laboral y la fecha en que se originó, y de no hacerlo así, es decir, si el patrón omite entregar dicho aviso al trabajador, se considerará que el despido fue injustificado, tema que encierra precisamente el estudio del presente trabajo de investigación y que detallaremos mas adelante con toda precisión, al abordar cuales son las consecuencias jurídicas que implica dicha omisión, así como los aspectos jurídicos que deben considerarse.

1.3.2 CONCEPTO DE SUSPENSIÓN

La suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, es otra de las contingencias a que esta expuesta la relación laboral. La suspensión está revestida del requisito de temporalidad, porque si no sería extinción o rescisión; suspende solo temporalmente la obligación, de prestar el servicio y de pagar el salario.

Mencionaremos las causas que dan origen a la suspensión, ya sea de la relación laboral o bien, del contrato individual, algunas de las cuales se contienen en el artículo 42 de la Ley federal del Trabajo:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo y, en ambos

casos será por el tiempo que determine la incapacidad otorgada por el Seguro Social.

3. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y hasta que esta cause ejecutoria. La suspensión en este caso se extiende hasta que la sentencia que lo absuelve sea ejecutoriada, es decir, contra la que no procede ningún recurso.
4. El arresto del trabajador. El arresto de acuerdo con el Código Penal, no podrá ser mayor de tres días.
5. El cumplimiento de servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 36 y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la Constitución de la República, es decir, el servicio de las armas, los de jurados, los cargos concejales, y los de elección popular; así como las funciones electorales y censales, y listarse y servir en la Guardia Nacional, por su carácter obligatorio y conforme a la ley orgánica respectiva. En estos casos la suspensión surtirá efectos desde que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y hasta por un periodo de seis años. Según la jurisprudencia, los permisos que se concedan a los trabajadores para que desempeñen funciones censales deben ser con goce de salario.
6. 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, produce la suspensión hasta por seis años. En cuyo caso percibirán una remuneración económica por el desempeño de tales cargos.

7. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. Un ejemplo para la suspensión por esta causal, sería el caso de un chofer que careciera de su licencia para manejar o la tuviera vencida, en estos casos la suspensión de la relación de trabajo, será hasta por dos meses, según se desprende de la fracción IV del artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo.
8. En caso de maternidad de la trabajadora, según previene el artículo 170 de la Ley laboral en su fracción II.
9. En los casos de imposición de sanciones disciplinarias aplicadas a los trabajadores de acuerdo con el reglamento interior de trabajo.
10. El estallamiento de la huelga en una empresa o centro de trabajo es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, de conformidad con el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo. Destacándose que en caso de que se declare inexistente la huelga, el patrón queda eximido de pagar los salarios caídos a los trabajadores.

11. También puede producirse la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, con fundamento en los contratos-ley, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y en los estatutos sindicales, como son las licencias, permisos y las sanciones disciplinarias impuestas por el sindicato o el patrón; haciendo mención de que hay permisos sin goce de salario.
12. Y todas las causas de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo señaladas en la Ley laboral, las que necesariamente producen la suspensión individual de trabajo.

La actualización de cualquiera de las causales antes citadas, las que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, bastará para suspender, de conformidad con la Ley de la materia, los efectos de la relación laboral, conservando viva esta.

Institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, mismo que ya hemos abordado en el presente trabajo, pues protege al trabajador frente a las contingencias, ya que de no existir la figura de la Suspensión de las relaciones de trabajo, las mencionadas causales podrían esgrimirse como causales de rescisión de la relación laboral y no de suspensión de la misma.

Cabe mencionar que en virtud de la suspensión de la relación laboral, el patrón tiene derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

1.3.3 CONCEPTO DE TERMINACIÓN

Generalmente la terminación de las relaciones laborales se refiere a causas diversas al incumplimiento de alguna de las partes, por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que la determina siempre el incumplimiento de una de las partes de la relación laboral.

Las causas de terminación de las relaciones laborales, se establecen en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- El mutuo consentimiento de las partes. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminada la relación laboral existente entre los mismos.

- La muerte del trabajador. Es evidente que si el sujeto activo de la relación laboral muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Laboral.
- La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Es justo y resulta obvio que si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la Ley establezca como causal procedente la terminación de tal circunstancia. En estos casos estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si solo es transitoria, estaríamos en el caso de la “suspensión” de la relación laboral y no en el de la “terminación.”

Por su parte, existen algunos criterios doctrinales que consideran que la Jubilación es una causal más de la terminación de las relaciones laborales, aunque no se encuentre contemplada dentro del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, criterio que compartimos, tomando en consideración los efectos que produce la misma. Así como también consideramos a la renuncia, como una causa de terminación de la relación laboral, pues es evidente que constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a

la relación de trabajo que lo obliga con la empresa. Por su parte, el autor Baltasar Cavazos,²¹ menciona que *"en algunos casos, la muerte del patrón puede ser causa de terminación de la relación laboral, como cuando se trate de una persona física"*.

Ahora bien, una vez que hemos analizado de manera general los conceptos que se relacionan con nuestro tema principal, que consiste precisamente en el estudio sistemático del aviso de rescisión a que hace referencia la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, analizaremos, para una mejor comprensión, algunos aspectos históricos relacionados con dicho tema.

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México 2000, Pág. 191

CAPITULO II MARCO HISTÓRICO

2.1 EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Al hablar de los inicios de la relación laboral, es necesario remontarnos, primero, al surgimiento del trabajo como tal, así, tenemos que desde el hombre primitivo, se han tenido que satisfacer algunas necesidades como son el alimento y el vestido, para lo cual la realización de un trabajo fue determinante, por lo que varios autores consideran que esa imperiosa necesidad de subsistencia constituye uno de los primeros antecedentes en la evolución del trabajo.

Así, desde que el hombre primitivo tiene la difícil tarea de enfrentarse a la naturaleza para lograr aquellos satisfactores que le permitieran subsistir, es que surge también la invención de algunos medios utilizados para la dominación, los cuales le permiten ir evolucionando, marcando un pequeño crecimiento o desarrollo en la propia evolución de la humanidad, crecimiento que en un principio se dio de manera muy lenta.

Una de las primeras luchas o desafíos que tuvo que enfrentar el hombre, fue precisamente el poner en movimiento a la tierra que se consideraba un medio de producción, pues era precisamente la tierra uno de los cuatro elementos de la naturaleza que les imponía un gran reto, así, al ir dominando las adversidades que se les presentaban, se buscó la manera de poder disminuir el trabajo físico de los hombres, por lo que mucho tiempo después lograron la domesticación de ciertos animales que consideraban útiles para los trabajos que tenían que realizar.

El Código de Hammurabi es el primero que contempla el trabajo y su reglamentación, en el que se contienen algunas disposiciones relativas al mismo; por lo que, en la historia del Derecho Laboral es el primer antecedente concreto de la regulación que del trabajo existe, y no solo en la historia del derecho laboral sino del derecho en si, por lo que se estima conveniente precisar algunas consideraciones.

En el Código de Hammurabi no se distinguía entre derecho Civil y Penal, es decir, se dan leyes que regulan los asuntos de la vida cotidiana y leyes que castigan los delitos. Se regulan entre otros, el comercio, el trabajo asalariado, los prestamos, los alquileres, las herencias, los divorcios y la propiedad.

Así, tenemos que la idea de dominación del hombre ha existido desde siempre, pues comienzan a surgir pensamientos que consideran que el trabajo es una actividad que debe realizarse solo por los esclavos, pues no es digna de los individuos, ya que como bien sabemos, los esclavos no eran considerados como personas. Siendo esta actividad de encomendar el trabajo a los esclavos, un sistema que fue adoptado por grandes ciudades.

Si bien, mencionamos que el Código de Hammurabi es el primer antecedente que tenemos de la regulación del trabajo, ello no controvierte el pensamiento de algunos autores, que estiman que es en Roma, donde se establece la base mas sólida de la evolución del trabajo para considerar la regulación de las relaciones laborales; pues es precisamente en Roma en donde se contemplaba muy someramente la regulación del trabajo que era encomendado a los esclavos y a las bestias, dentro del derecho civil, ya fuera bajo la figura del arrendamiento o bien de la compra-venta. Cabe precisar que al hablar del derecho Romano, se hace de manera general sin especificar época o tiempo determinado, pues como sabemos, el derecho romano que tomamos como base para nuestro estudio, es muy amplio, pues según afirman Agustín y Beatriz Bravo en su obra "Derecho Romano"²², éste rigió a Roma desde su fundación en 753 a. C., hasta el año 565 de nuestra era.

²² Cfr. BRAVO VALDES, Beatriz. Et. Al. "Primer Curso de Derecho Romano", Editorial Pax-México, Cuarta Edición, México, 1979. Pág. 27

Así tenemos, que si bien es cierto que los esclavos eran los únicos que podían realizar el trabajo físico, también lo es el hecho de que ese trabajo era insuficiente pues había escasez de esclavos, por lo que los hombres libres tuvieron que ofrecer su trabajo, obteniendo por ello una remuneración económica, por lo que se consideraba que daban sus servicios en arrendamiento, solo que este trabajo no era considerado igual que el de los esclavos, pues los hombres libres solo podían prestar sus servicios por un tiempo determinado, es decir, de manera temporal y para la realización de ciertos trabajos.

Con el surgimiento del Feudalismo, se da una transición dentro de la relación laboral, pues es precisamente el vínculo entre el señor feudal y sus vasallos, lo que marca dicha transición. En esa época se originó el cambio que hacían los vasallos de su trabajo físico por una cesión temporal de tierras y por la protección que les daba el señor feudal, lo cual era correspondido por el vasallo con una gran fidelidad; es decir, ya se hablaba de una prestación de trabajo por el goce temporal de la tierra y la protección a los vasallos. Situación que indudablemente marca una evolución en el surgimiento de la relación laboral.²³

²³ Cfr. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Décimo Segunda Edición, Editorial Heliasta, Madrid 1977. Pág 270

Con lo anterior se da la llamada encomendación o “*commendatio*”, por la cual los hombres libres entraban al servicio de un señor, para recibir de él *protección y manutención*. Cabe mencionar las dos clases de “*commendatio*” que existían:

- *Commendatio personal*, se hacía consistir en la encomendación de un hombre libre, quien se compromete a prestar determinados servicios a un señor para recibir de él tierra y protección.
- *Commendatio territorial*, se trataba de pueblos libres con propiedad de suelo y que elegían a un Señor para que los protegiese.²⁴

Como hemos visto, en el “feudalismo” en esta época de la Edad Media, el trabajo era pagado solamente con tierras y protección. Posteriormente en esta misma época surge el sistema gremial, consistente en la división del trabajo, por lo que tal división ya se hacía en base a oficios y gremios, que prácticamente eran lo mismo, pues los gremios se integraban por un grupo de individuos que realizaban algún oficio, estableciéndose así las condiciones que debían imperar para la prestación de los oficios por parte de los agremiados, los que básicamente consistían en maestros oficiales y compañeros, -siendo los

²⁴ Ibidem. Pág. 271

maestros los considerados como patrones y los compañeros como los trabajadores-.

Así pues, los gremios constituyeron una de las mejores organizaciones laborales de esa época.

Ya con el surgimiento de la Revolución Industrial, se originan una serie de cambios principalmente en la organización del trabajo, destacándose la agrupación de un número determinado de trabajadores, en un lugar para el manejo de maquinaria, lo que traía como consecuencia el desarrollo de largas jornadas de trabajo, a cambio de salarios verdaderamente míseros. Estableciéndose así, una marcada división entre ambas clases: patrón y trabajador, explotador y explotado, originándose un sistema económico bilateral, que principalmente se refiere a las que aportan el capital o dueños del capital y los dueños de la fuerza de trabajo, es decir, los que trabajan para aquellos.

Dado lo anterior y ante la contundente desigualdad que existía dentro del sistema laboral, surge la teoría de la reivindicación del hombre por el hombre, siendo lo mas importante la igualdad entre los hombres, tratando de eliminar al capitalismo y con ello el trabajo de muchos para el beneficio de unos cuantos; remplazado por el trabajo de todos para todos. Doctrina que fue retomada por varios países entre los que se encuentra México.

Ahora bien, respecto a la historia de México, comenzaremos con la etapa Colonial, pues de la época precolonial poco se sabe de su sistema de organización laboral, por lo que existen diversas opiniones doctrinales, algunos consideran que existían pequeños gremios que eran dirigidos por un jefe. Así, tenemos que en la época Colonial, comprendida desde la Conquista hasta la Independencia, es precisamente el Gobierno español el que promulga las Leyes de Indias, que tenían como objetivo principal proteger a los Indios de América de los antiguos imperios, por lo que en dichas Leyes de Indias se procuraba una mejora en la vida del jornalero.

Si bien es cierto que con la promulgación de las Leyes de Indias, se pretendió una mejora en la vida de quienes prestaban sus servicios, es decir, de los llamados jornaleros, no menos cierto es el hecho de que ello no implicaba una situación de igualdad con los conquistadores, es decir, no tenían los mismos derechos que estos, pues aquellos beneficios que se les otorgaron a los indios, se consideraban como actos de humanidad.

También, en la Nueva España se establecieron los gremios, pero de manera muy distinta al sistema gremial que se instauró en Europa, pues en este último, dicha agrupación contaba con cierta libertad y autonomía para decidir sobre su propia producción en cuanto a calidad y cantidad, situación que no sucedía en la Nueva España, pues los gremios eran controlados por un gobierno absolutista, que dominaba las actividades de los hombres.

Así, y ante tanta desigualdad e injusticia, comienzan a surgir ideas de libertad, para lo cual el pueblo tomó conciencia de urgentes movilizaciones que los llevaran a tan anhelada liberación e independencia.

Por lo que, en 1810 se dio la abolición de la esclavitud, en Valladolid por Don Miguel Hidalgo y Costilla, situación que no benefició en mucho al pueblo de México, pues después de la Independencia de México, durante casi medio siglo, siguieron rigiendo las leyes españolas. Es hasta el Código Civil de 1870, cuando podemos hablar del ejercicio de las profesiones, ya que designa al contrato de trabajo de una forma independiente al de arrendamiento, con el cual se asimilaba, como ya hemos mencionado, empero, ello no mejora las condiciones de los trabajadores.

Por último cabe señalar que a principios del siglo XX, Ricardo Flores Magón publica un manifiesto en favor del derecho del Trabajo, en donde hace especial énfasis en la necesidad de crear una legislación laboral, en la que debían contemplarse y regularse una serie de situaciones que servirían para mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora, como lo es, entre otras, la desaparición de las tiendas de raya, situación que indudablemente sirvió de base para la reglamentación que se hiciera del trabajo en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, y que daría origen a la Ley laboral.

2.2 INICIACIÓN DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN

Como lo hemos mencionado, el surgimiento de las relaciones laborales, así como de los demás aspectos que vinculan al patrón con el trabajador, emanan de situaciones que van muy ligadas entre si, pues al haberse precisado que desde un principio no se reglamentaban aspectos relacionados con la materia laboral, se hace necesario encontrar sus orígenes en algunas otras disposiciones semejantes, en las cuales poderíamos colocar su nacimiento; sin embargo, trataremos de precisar algunas razones que consideramos las causas principales para la iniciación de los motivos de rescisión de la relación laboral.

Así tenemos, que el primer antecedente que encontramos respecto del contrato de trabajo y por ende de la relación laboral, es precisamente aquella figura denominada la "locatio conductio operarum", misma de la que ya hemos hablado, y que es precisamente aquella por virtud de la cual y debido al crecimiento de la población y falta de esclavos, los hombres libres alquilaban su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración económica. Situación que nos lleva a analizar la causas de terminación, o mejor dicho de poner fin a ese "contrato", así, el maestro Guillermo Cabanellas en su *Tratado de Derecho Laboral*²⁵, señala que las causas para dar por terminado

²⁵ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 176.

dicho contrato son precisamente el antecedente mas remoto que tenemos de las causales de despido y se hacían consistir en el incumplimiento por alguna de las partes, principalmente por la obrera, a las obligaciones preestablecidas entre las mismas de manera voluntaria y libre, situación que debe destacarse, pues se trataba de hombre libres, por lo que considera que dichas causales eran iguales para ambas partes, situación que en la realidad no ocurría exactamente así, ya que siempre existió una opresión a la clase trabajadora.

Así mismo, el citado autor destaca otro antecedente importante para la rescisión de las relaciones laborales, y el cual emana del sistema gremial, pues señala que en esta agrupación de personas con un mismo oficio, se matizaron en sus orígenes, por haberse constituido como una familia, en la que se protegían mutuamente por tener aspiraciones y creencias similares o iguales entre si, situación por la cual no era tan fácil "despedir" a uno de sus miembros y compañero, sin antes analizar las causas para ello y la aprobación de los maestros dirigentes.²⁶

Esa opresión a los trabajadores, se ve reflejada igualmente en nuestro país, ya que era muy común que solo los patronos tuvieran el derecho de castigar a aquellos que incumplieran con alguna de sus obligaciones o bien realizaran algún acto indisciplinario, pudiendo, disolver el vínculo laboral.

²⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 177

Así, tenemos que es hasta la Constitución de 1857 en donde ya podemos encontrar un fundamento para la disolución de las relaciones laborales, el cual establecía: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de votos religiosos. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro." De lo que se desprende que, el trabajador tiene o cuenta con el derecho de poder disolver la relación laboral si no se respetaban las condiciones que en el propio artículo se mencionaban, tales como:

- Una justa retribución
- Pleno consentimiento

Igualmente, la ley no podía autorizar aquellos convenios en los que se estableciera:

- Pérdida de libertad por cuestiones de trabajo, educación o religión.
- Proscripción o destierro.

De ahí, es hasta la Constitución de 1917 en donde se reforma el mencionado artículo 5º, mismo que dada su trascendencia se transcribe:

“Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

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

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejales y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen

profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

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

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Como podemos observar, en el artículo 5º de la Constitución de 1917, ya se regula de una manera general los lineamientos que se establecen para la prestación del servicios de los trabajadores, destacándose que tanto el

patrón como el trabajador tienen el derecho de disolver el vínculo laboral, siempre que no se cumplan las condiciones mínimas que establece la propia Constitución y las leyes.

Cabe mencionar que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se distinguen las causas justificadas de disolución de la relación laboral, contemplándose así, las causas de rescisión y las causas de terminación, mismas que indudablemente sirvieron de base para la actual clasificación que hace nuestra ley.

2.3 SURGIMIENTO DEL AVISO DE RESCISIÓN

El aviso de rescisión como actualmente lo conocemos, no tiene su origen en instituciones jurídicas similares o creadas con el mismo fin, como en algunas otras figuras que hemos analizado. Por lo que de manera somera mencionaremos el llamado "preaviso" que era reconocido en varios países como es Argentina, el cual tenía por objeto disminuir el daño que pudiera causar al trabajador la disolución del vínculo laboral, tales como desempleo, por lo cual se le otorgaba un periodo razonable de tiempo para que no esto no sucediera.

Originalmente este preaviso solo fue establecido para los trabajadores de comercio, según se desprende de algunas legislaciones de aquel tiempo, como son Brasil y Argentina en las que se establece en su Código de Comercio de 1850 y 1862 respectivamente, la obligación de preavisar un mes antes del despido, esto con el fin que ya hemos mencionado.

2.3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como es de saberse, la reglamentación que del trabajo se hizo en la Constitución Política de 1917, en su artículo 123, que mas adelante analizaremos, no era suficiente para determinar todas situaciones que con motivo del trabajo se suscitaban; por ello, fue necesario que las legislaturas de los Estados comenzaran a reglamentar sobre el mencionado artículo y así, con ello, subsanar las lagunas que existían, para lo cual se creó la llamada "*Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*", empero, la necesidad de crear una ley que rigiera en toda la Republica y que contemplara los lineamientos que debían determinar las relaciones entre trabajadores y patronos de manera mas detallada, no se hizo esperar, por que se reforma la fracción X del artículo 73 de la Constitución de 1917 que otorgaba al Congreso de la Unión la facultad, entro otras cosas, para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, reforma que era indispensable para expedir la Ley Federal del Trabajo, misma que fue

antecedida por diversos ordenamientos que no tuvieron mucha aceptación y menos aun contenían un verdadero equilibrio entre ambas clases patrón y trabajador, tales como el proyecto de Código Federal del Trabajo de 1928, mismo que constituye el primer antecedente concreto de la ley de 1931. Posteriormente se presentó otro proyecto, por la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, ahora denominado proyecto de Ley Federal del Trabajo, mismo que sufrió una serie de modificaciones, para ser aprobado finalmente en el año de 1931 por el Congreso de la Unión.

La mencionada ley se dividía para su estudio en once títulos, de los cuales el referente al contrato de trabajo, establecía entre otras cosas, los efectos del contrato de trabajo, las horas de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, las obligaciones de los patronos, de los trabajadores y las formas de modificación, suspensión o conclusión del contrato de trabajo. Se regulaba también el contrato de aprendizaje, en el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio la enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida. El patrón podía, sin responsabilidad, despedir al aprendiz en los casos de faltas graves de respeto o consideración a él y su familia, o bien, por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate. También el aprendiz podía separarse justificadamente del trabajo cuando el patrón incumplía con alguna de las obligaciones que debía efectuar, por lo que en tal caso o bien, cuando se diera el despido injustificado,

el aprendiz tenía el derecho a que se le pagara mes y medio como indemnización.

Ahora bien, por lo que respecta al aviso de rescisión, la Ley Federal del trabajo de 1931 no contempla la obligación para el patrón de entregar el aviso de rescisión al trabajador, estableciendo, que en caso de que el trabajador incurriera en alguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, éste tenía que demostrarlas, y en caso contrario, tendría la obligación de pagarle al trabajador salarios vencidos desde la fecha en que el trabajador presente su reclamación hasta la fecha en que la Junta de Conciliación y Arbitraje emitiera su resolución, artículo que en su parte conducente establece:

Artículo 122.- "El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido el trabajador tendrá derecho a que se le paguen salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiera sido dictado dentro del plazo legal u hubiere necesidad de plazos adicionales de

acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes y a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo."

Como podemos observar de la anterior transcripción, el patrón debía demostrar la causa del despido, entendido éste como *"el acto unilateral de la voluntad, por medio del cual el patrón decide poner fin a la relación de trabajo"*²⁷, lo cual, fue modificado mas adelante.

2.3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Primeramente, y dada su importancia, daremos una breve introducción del surgimiento de la ley de 1970, que es la que actualmente nos rige. Así, tenemos que en el año de 1960, el titular del ejecutivo nombra una comisión, con el único fin de elaborar un anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, ello, toda vez que la ley de 1931 no iba adecuándose a los cambios y transformaciones tanto sociales como económicas, situación por la cual era necesario contar con una ley laboral que cumpliera estos aspectos.

Dicha comisión debía realizar una investigación y analizar las posibles reformas que se harían a la ley de 1931, para lo cual era necesaria una

²⁷ RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. "Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido", Editorial Trillas, México 1985, Pág. 120.

reforma a varias fracciones del artículo 123 Constitucional, ya que según nos señala el maestro Mario de la Cueva,²⁸ la legislación debe armonizar con la conciencia universal que exige, entre otras cosas, aumentar a catorce años de edad mínima para el trabajo.

Dado lo anterior, se envió una propuesta de reforma al artículo 123 Constitucional, misma que se realizó en 1962. por lo que una vez reformado el mencionado artículo, se crea en el año de 1967 una nueva comisión con el fin de crear un proyecto que concluyó al año siguiente, el cual, pese a las oposiciones por parte de la clase capitalista, se hizo consistir en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Uno de los aspectos mas importantes, para nuestro estudio, respecto de las reformas, o mejor dicho de los nuevos aspectos de ley laboral, es el referido al artículo 47, el cual si bien es cierto ya contemplaba desde la ley de 1931 las causales por las cuales el patrón podía rescindir la relación laboral sin responsabilidad para este, también lo es el hecho de que en la ley de 1970 se adiciona el ultimo párrafo al mencionado artículo, por lo que ya se contemplaba el aviso de rescisión, mismo que debía ser entregado por el patrón al trabajador y en cual debía de mencionar la causa de rescisión y la fecha de éste, empero, no se imponía ninguna sanción para el caso de que el patrón no entregase el mencionado aviso, situación que se estimaba en perjuicio de la

²⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 91

clase trabajadora, pues el patrón no se sometía a lo establecido en dicho precepto, el cual advertía: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión.", de lo que se desprende, que al no haber sanción alguna para que se de cumplimiento al mismo, no se acataba lo establecido por ese precepto.

Cabe señalar, que dicha reforma, o mejor dicho la adición que sufrió el mencionado artículo 47 de la ley laboral, es de suma importancia, pues se contempla por primera vez dentro de la legislación mexicana el llamado aviso de rescisión, que si bien no se conformaba como ahora, ya era un paso importante para lograr el equilibrio y el avance que se pretendía con la nueva ley.

A manera de conclusión, se desprende que el primer antecedente que tenemos del aviso de rescisión es hasta 1970. Así, en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, señalándose en la parte final, la obligación por parte del patrón de entregar por escrito un aviso al trabajador, en donde le notifique la fecha y la causa del despido. Artículo que posteriormente sería reformado, lo cual analizaremos de inmediato.

2.4 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Posterior a la ley de 1970, doctrinalmente se consideraba que el aludido artículo 47 no brindaba ninguna seguridad jurídica al trabajador, pues no coaccionaba de manera alguna la obligación que tenía el patrón de dar el aviso de rescisión al trabajador, por lo que se suscitaron diversas opiniones encontradas al respecto, inclusive a nivel jurisprudencial. Situación que hizo necesario reformar el artículo 47, así como otras disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y derogar algunas otras, reforma que fue publicada el cuatro de enero de 1980 y con entrada en vigor el 1º de mayo del mismo año. Cabe destacar lo que ordena la parte final del mencionado artículo 47:

"...El patrón debe 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."

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en 1980, se adiciona el mencionado artículo como ha quedado transcrito, es decir, si no se cumple la obligación por parte del patrón de dar el aviso por escrito, bastará para considerar que el despido fue injustificado, en este sentido, cabe señalar lo que se entiende por *despido*, así, Bermúdez Cisneros²⁹ menciona "*En el ordenamiento jurídico laboral, se entiende por despido el acto mediante el que la empresa da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria*". Tal consideración de despido injustificado, con los señalamientos que en el mencionado artículo se establecen, como son el hecho de que si el trabajador se negare a recibir dicho aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes al en que haya originado la causa de rescisión, deberá notificarlo a la Junta respectiva, proporcionando el domicilio que tenga del trabajador, para que la Junta lo notifique, constituye el tema central de estudio del presente trabajo de investigación, situación por la cual se reserva su estudio a detalle, más adelante.

²⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo". Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1989, Pág. 318

CAPITULO III MARCO JURÍDICO

3.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Uno de los aspectos mas importantes, que dieron nacimiento al artículo 123 plasmado en nuestra Constitución de 1917, y que actualmente constituye la base fundamental para la creación de nuestra ley laboral, reglamentaria del mismo, es sin duda, el *"Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano"*, suscrito en 1906 por los hermanos Ricardo, Jesús y Enrique Flores Magón y otros revolucionarios, mismo que contempla diversos derechos laborales, entre los que destacan:

- Jornada de trabajo máxima de ocho horas.
- Establecimiento de un salario mínimo
- Reglamentación del trabajo a los menores de catorce años.
- Descanso los domingos.
- Buenas condiciones tanto de higiene como seguridad en los lugares de trabajo.

El artículo 31 del mencionado programa, ya contemplaba una retribución que debía pagar el patrón al trabajador que fuera retirado de su trabajo, mismo que textualmente establece: *“Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por mas de una semana o se niegue al que se separe de su trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado, suprimir las tiendas de raya.”*

Posterior a ello, ya en el año de 1914, se expidieron dos leyes, la primera: “Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje” y la segunda expedida a finales del mismo año, “La ley del Trabajo”, mismas que dieron nacimiento a los Tribunales del Trabajo, así como a las Juntas de Conciliación. Cabe mencionar que en la *Ley del Trabajo*, se establecieron algunos principios que serían base fundamental en el que después sería el artículo 123 Constitucional, pues dichos principios fueron retomados por este.

La necesidad que tenía el pueblo de México, de una nueva Constitución que contemplara los aspectos sociales que aquejaban mas a la sociedad, se vio reflejada en distintas manifestaciones como el Plan de Guadalupe y el Plan de San Luis, encaminados a lograr un nuevo régimen

jurídico en nuestro país, en el que definitivamente debía incluirse un artículo que contemplara de una forma completa, la regulación del Derecho del Trabajo en México, situación por la cual algunos opinaban que tenía que adicionarse y modificarse el ya existente artículo 5º, en el que debía contemplarse además, la creación de una ley especializada, que regulara los lineamientos que en el mencionado artículo debían contenerse.

Así, algunos legisladores defendían esta postura, por lo que consideraban que el mencionado artículo 5º debía contener las bases y principios fundamentales sobre los cuales había de legislarse en materia del trabajo, tales como salario mínimo, jornada máxima de trabajo, descanso semanal, higienización de centros de trabajo, prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, indemnizaciones, así como la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siendo precisamente estas ideas las que darían surgimiento al artículo 123 de nuestra Carta Magna, pues consideraban que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las necesidades sociales y de su pueblo.

En este orden de ideas, algunos otros legisladores, consideraban que debía retirarse del artículo 5º, todo lo relacionado con el ámbito laboral, pues pensaban que para ello debía existir un capítulo especial, así, José Natividad, quien apoyaba esta tesitura, presentó un proyecto para tal efecto, en el que se contenían los principios fundamentales

del derecho del trabajo, y el cual fue aprobado finalmente a principios de 1917, estableciéndose en el artículo 123 Constitucional; en cuya fracción XXII, ya se contenían disposiciones relativas al despido de los trabajadores:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

I.-

II.-

III.-

...

...

...

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

De la anterior transcripción, así como de las demás disposiciones que se establecieron en el mencionado artículo 123, se desprende que en conjunto constituyen una base sólida sobre la cual deberá legislarse en materia laboral, cuyos principios determinan la protección y defensa de la clase trabajadora, regulándose así, las diversas formas del trabajo en México, situación que era predecible desde hace mucho, debido a la constante opresión de las clases capitalistas sobre los obreros, en detrimento de su propia dignidad. Cabe señalar que Nestor de Buen, en su "*Derecho del Trabajo*"³⁰ menciona que "*Es evidente que en el art. 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si sólo nos referimos al texto original, ya que en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió sustancialmente.*"

3.2 ESTUDIO ANALÍTICO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como hemos hecho mención, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra dentro del capítulo denominado "*Rescisión de las relaciones de trabajo*", estableciéndose en el mencionado numeral las

³⁰ DE BUEN, Nestor. "Derecho del Trabajo", Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, México 1997, Pág. 355

causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él. Analicemos:

"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 las que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara 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 desempeñe el trabajo;

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

V.Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, 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 mas 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 incidentes 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 medica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador un apene 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 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.”

Del estudio razonado del artículo anterior, se colige que las causas de rescisión que en el mismo se contienen, son precisamente aquellas por las cuales el patrón puede alegar en juicio causa justificada del despido, para lo cual, se presupone que el patrón previamente haya dado aviso por escrito al trabajador o bien a la Junta respectiva, en el primer caso tendrá treinta días contados a partir del día siguiente a que se haya originado la causa de rescisión, y en el segundo caso, es decir, cuando el trabajador se negare a recibir el mencionado escrito, el patrón tendrá cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de rescisión, para notificar a la Junta respectiva, para lo cual deberá proporcionar el domicilio

que tenga registrado el trabajador para que ésta lo notifique, situación que implica el llamado procedimiento paraprocesal o voluntario y que se encuentra regulado por nuestra Ley laboral, del cual hablaremos más adelante, siendo prudente mencionar lo que establece el autor Barajas Montes de Oca, en su libro Derecho del Trabajo: *"el procedimiento, en sí, es sencillo: el trabajador, su sindicato o el empresario interesados, formularán a la junta la petición de una diligencia específica, a efecto de que formule una declaración, pretendida."*³¹

Por lo que la falta de aviso al trabajador o la Junta, bastará para considerar el despido injustificado, con lo cual se hace procedente lo que al efecto establece el artículo 48 de la Ley Laboral:

"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."

De lo que se desprende que si, el patrón tuvo a bien despedir al trabajador por haber incurrido en alguna de las causales que se mencionan en la Ley Federal del Trabajo, deberá entregarle a éste un escrito en el que se mencionen la causa o causas de despido y la fecha de las mismas, y ante la negativa del trabajador de recibirlo, lo deberá hacer

³¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Derecho del Trabajo", Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1990, Pág. 91

del conocimiento de la Junta respectiva para que lo notifique, y la falta de notificación ya sea al trabajador o a la Junta, será elemento suficiente para una vez tramitado el procedimiento, condenar al patrón ya sea a la reinstalación del trabajador o bien, al pago de tres meses de salario como indemnización, situación que consideramos a todas luces injusta, pues se niega la posibilidad de demostrar al patrón si tuvo o no razón en el despido, lo que será analizado en el siguiente capítulo.

3.3 CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA OMISIÓN DEL PATRÓN DE ENTREGAR EL AVISO

A este respecto, el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es muy claro:

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

Tal disposición, constituye el tema fundamental de nuestro trabajo de investigación, y del cual se desprende una clara disposición de la consecuencia jurídica que implica la falta de aviso al trabajador o a la Junta respectiva, de la causa o causas de rescisión de la relación de trabajo y la fecha de la misma.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina, manifiesta que en caso de que el patrón no entregue el aviso, deberá acreditar en juicio que no hubo tal despido, o bien, que el trabajador fue quien abandonó el trabajo, textualmente señala: ***“En caso de que el patrón despida al trabajador, sin darle el aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario, se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 55 de esta ley...”***³², criterio con el que no estamos de acuerdo, pues partimos del supuesto de que el patrón despidió al trabajador sin darle el aviso por escrito, por lo que el patrón tiene la obligación de pagar las consecuencias jurídicas de ese despido, o mejor dicho de la omisión que realizó al no haberle entregado el aviso, -lo que no lleva a colegir que estamos de acuerdo con dichas consecuencias-, es decir, el patrón deberá, una vez tramitado el juicio y haberse comprobado el despido injustificado, indemnizar al trabajador, o bien reinstalarlo en su trabajo, dependiendo de la prestación reclamada, pues de lo contrario si estaría contravirtiendo los principios de protección que presupone la Ley Federal del Trabajo, así como las propias disposiciones de la misma, como lo es la debida aplicación del artículo 48 de la Ley Laboral, por lo que no

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Et. Al. “Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada”, Editorial Porrúa, Pág. 46

consideramos que si el patrón despide al trabajador y no le entrega el aviso, el patrón deberá probar en juicio que no despidió al trabajador, o que fue éste quien abandono el trabajo, como afirma el maestro Trueba, pues ello implicaría que el patrón puede argumentar situaciones que jamás sucedieron, en perjuicio del trabajador.

Por lo que consideramos, que si bien el patrón despide al trabajador y no le entrega el aviso escrito, aquél tendrá la obligación, previa comprobación del hecho del despido, a pagar al trabajador una indemnización, consistente en tres meses de salario, o a la reinstalación, según se desprenda de las prestaciones reclamadas; al respecto Mario de la Cueva, en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, señala: *"La finalidad de este precepto es doble: por una parte la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su contradefensa, claro esta que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador."*³³

³³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 253

Criterio anterior, que compartimos, pues como mencionamos anteriormente, la omisión del patrón de entregar el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de nuestra Ley Laboral, trae como consecuencia la consideración que el despido que realizó el patrón, fue injustificado, y por lo tanto, deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de su salario, o bien, deberá reinstalarlo en su trabajo con las mejoras que se hayan dado a su categoría.

Ahora bien, cabe precisar algunas circunstancias que deberán considerarse al respecto. Según el maestro Trueba Urbina, esta obligación patronal, tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que esta surte efectos a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocada, lo cual es de suma importancia, pues tratándose de despido de los trabajadores, el aviso escrito, y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de la acciones.

Del anterior criterio se desprende un aspecto muy importante, derivado del hecho de que, en tanto no se comunique por escrito al trabajador la fecha y causa del despido, tal circunstancia no producirá efecto legal alguno, es decir, si el patrón omite entregar el aviso por escrito, ya sea

a la Junta o al trabajador, la circunstancia o hecho que origina la rescisión no produce efecto legal alguno, pues aun cuando el patrón demuestre en el juicio que el trabajador incurrió en alguna de las causales enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no se considerara justificado el despido; situación que consideramos a todas luces injusta, pues tal determinación priva al patrón de demostrar en juicio si tuvo o no razón en despedir al trabajador, además de que no cumple con el fin por el cual se creo tal disposición, pues en la mayoría de los casos el trabajador se niega a recibir el aviso, ya sea por ignorancia de su contenido, o bien, porque no sabe cual será la trascendencia del mismo, situación que impide al patrón cumplir con este requisito, por lo que muchas veces ya no acude ante la Junta respectiva, extremo que no es suficiente para condenar al patrón, pues tal hecho, concluye con la condena al patrón.

Por otro lado, debemos señalar que en el caso de que el patrón rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer en juicio como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

Parte de la doctrina, como ya se hizo mención, al referirse a la parte final del mencionado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, afirma que es acertada, pues de no demostrarse la entrega del aviso respectivo de las causas y fecha de rescisión al trabajador o a la Junta, deberá

considerarse el despido injustificado. Situación que nos lleva a analizar el criterio de otros autores, como el de Cavazos Flores, quien señala que no está de acuerdo con tal presupuesto, pues el sólo hecho de omitir entregar el citado aviso, no es causa suficiente para considerar injustificado el despido, pues ello dependerá de su propia naturaleza y no de un simple acto administrativo de notificación; criterio que compartimos ampliamente y que textualmente señala: "*... estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se de o no el aviso de rescisión...*"³⁴, criterio del que se desprenden los siguientes razonamientos.

En primer lugar, es menester hacer hincapié en las consecuencias jurídicas que implica el considerar injustificado un despido, para de ahí poder determinar si estamos o no de acuerdo con tal precepto. Como se desprende del propio artículo 47 de nuestra ley laboral, en su último párrafo, la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, lo que implica que aun cuando el patrón haya demostrado en juicio que despidió al trabajador por haber incurrido en alguna de las causales enumeradas en el artículo 47 de la ley laboral, si no le entregó el aviso respectivo, tal despido se considerará

³⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Causales de Despido", Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1998. Pág. 61

injustificado; situación que nos lleva de manera inmediata a analizar las consecuencias de un despido injustificado. Así tenemos, que en este caso se actualiza el artículo 48 de nuestra ley laboral, mismo que manifiesta que el trabajador podrá solicitar ante la Junta respectiva, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Analicemos: la reinstalación implica la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo, o bien, la indemnización consistente en tres meses de salario, como podemos observar, tanto la reinstalación como la indemnización comprenden situaciones distintas, pues en la reinstalación, partiendo en ambos supuestos que es el trabajador quien decide, el mismo trabajador se niega a rescindir la relación laboral y por lo tanto solicita se le reinstale en sus labores y se de cumplimiento al contrato de trabajo; ahora bien, en el segundo supuesto, es decir, si el trabajador reclama el pago de la indemnización, está aceptando tácitamente la rescisión de la relación laboral, a cambio del pago de tres meses de salario, por concepto de indemnización por despido injustificado; tal y como se desprende del artículo 48 de la Ley laboral, en el que además se condena al patrón, en caso de no comprobar la causa de rescisión, a pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo.

Según el maestro Mario de la Cueva³⁵ "por salarios vencidos debe entenderse los salarios que debió de recibir el trabajador si se hubiese desarrollado de manera normal en la relación laboral, desde la fecha de que fue despedido o separado de su trabajo por causas imputables al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordene ya sea la reinstalación o la indemnización al trabajador".

Como podemos observar, todo lo anterior derivado de considerar que el despido fue injustificado, en otras palabras, ello deviene de la omisión del patrón de entregar el aviso escrito al trabajador o a la Junta, de las causas de rescisión, situación que consideramos a todas luces injusta y en detrimento de los mas elementales principios que deben imperar en todo proceso, como lo es el caso de que se le de la oportunidad de demostrar en juicio su dicho.

Finalmente cabe mencionar lo que al efecto señala el autor Cavazos Flores: "Desde luego no quisiéramos contemplar el caso en que se condene a un patrón, por no haber dado el aviso de despido a un trabajador que lo robó e incluso que éste hubiere confesado su delito. Sería patético."³⁶

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 260

³⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "40 Lecciones de Derecho Laboral", Reimpresión, Editorial Trillas, México 1996, Pág.116

3.4 ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS FORMAS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA DISOLVER LA RELACIÓN LABORAL

Como hemos señalado en el primer capítulo, las formas de concluir las relaciones laborales son diversas, ya sea por rescisión, suspensión o bien terminación, las cuales ya han sido analizadas someramente, en dicho apartado, solo que ahora las estudiaremos desde una perspectiva jurídica y no tanto desde una concepción doctrinal.

3.4.1 SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, está revestida –como ya hemos manifestado- del requisito de temporalidad, porque si no, sería extinción o rescisión; es decir, suspende solo temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario. Analicemos las causales de suspensión, según se desprende de la Ley laboral.

Mencionaremos las causas que dan origen a la suspensión ya sea de la relación laboral o bien, del contrato individual, según se desprende del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo y, en ambos casos será por el tiempo que determine la incapacidad otorgada por el Seguro Social.
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y hasta que ésta cause ejecutoria. La suspensión en este caso se extiende hasta que la sentencia que lo absuelve sea ejecutoriada, es decir, contra la que no procede ningún recurso.
- IV. El arresto del trabajador. El arresto de acuerdo con el Código Penal, no podrá ser mayor de tres días.
- V. El cumplimiento de servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 36 y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la Constitución de la República, es decir, el servicio de las armas, los de jurados, los cargos concejales, y los de elección popular; así como las funciones electorales y censales, y alistarse y servir en la Guardia Nacional, por su carácter obligatorio y conforme a la ley orgánica respectiva. En estos casos la suspensión surtirá efectos desde que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, y hasta por un periodo de seis años. Según la jurisprudencia, los permisos que se concedan a los trabajadores para que desempeñen funciones censales deben ser con goce de salario.
- 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, produce la suspensión hasta por seis años.

- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. Un ejemplo para la suspensión por esta causal, citado por el maestro Borrell, sería el caso de un chofer que careciera de su licencia para manejar o la tuviera vencida, en estos casos la suspensión de la relación de trabajo, será hasta por dos meses.
- VIII. En caso de maternidad de la trabajadora, según previene el artículo 170 de la Ley laboral en su fracción II.
- IX. En los casos de imposición de sanciones disciplinarias aplicadas a los trabajadores, de acuerdo con el reglamento interior de trabajo.
- X. El estallamiento de la huelga en una empresa o centro de trabajo es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- XI. También puede producirse la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, con fundamento en los contratos-ley, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y en los estatutos sindicales, como son las licencias, permisos y las sanciones disciplinarias impuestas por el sindicato o el patrón.
- XII. Y todas las causas de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo señaladas en la Ley laboral, las que necesariamente producen la suspensión individual del trabajo.

La actualización de cualquiera de las causales antes citadas, las que impiden al trabajador la prestación de sus servicios, bastará para

suspender, de conformidad con la Ley de la materia, los efectos de la relación laboral, conservando viva ésta, institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, mismo que ya hemos abordado en el presente trabajo, pues protege al trabajador frente a las contingencias, que de no existir la Institución de la Suspensión de las relaciones de trabajo, podrían esgrimirse como causales de rescisión de la relación laboral.

Cabe mencionar que en virtud de la suspensión de la relación laboral, el patrón tiene derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

3.4.2 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Rescisión en el ámbito jurídico, es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes extraños susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o sus acreedores.

La Ley Federal del Trabajo se refiere a la rescisión en su artículo 46, que establece que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Como menciona el maestro Borrell, la rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la Ley, derecho que pueden o no ejercer, y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador. Si es el patrón quien lo ejerce, su efecto inmediato es el despido del trabajador, sin necesidad de ejercitar acción alguna, pues la ley Federal del trabajo no concede tal acción a los patrones. Si es el trabajador quien ejerce ese derecho, tiene que acudir al ejercicio de la acción de rescisión, mediante la promoción del juicio laboral en que habrá de invocarla.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 47, las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, señalando en su parte final que el patrón deberá entregar un escrito al trabajador, en el que le informe la causa o causas de la rescisión la relación laboral y la fecha en que se originó, y de no hacerlo así, se considerará que el despido fue injustificado; tema que encierra precisamente el estudio del presente trabajo y que analizaremos a detalle mas adelante.

3.4.3 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Generalmente, la terminación de las relaciones laborales se refiere a causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes, por lo que sus consecuencias tienen que ser diversas a los casos de rescisión.

La terminación es una forma normal de concluir una relación de trabajo. La rescisión es una forma excepcional que la determina, siempre el incumplimiento de las obligaciones de una de las partes en la relación laboral.

Las causas de terminación de las relaciones laborales, se establecen en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

- El mutuo consentimiento de las partes. Esta causal de terminación individual de la relación de trabajo, consiste en la voluntad o determinación manifiesta y convenida de ambas partes, patrón y trabajador, de dar por terminada la relación laboral existente entre los mismos.
- La muerte del trabajador. Es evidente que si el sujeto activo de la relación laboral muere, tiene que ocasionar como consecuencia lógica y necesaria la terminación de la relación de trabajo.
- La terminación de la obra o vencimiento del plazo o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Laboral.
- La incapacidad física o mental o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Es justo y resulta obvio que si el trabajador no puede, física o mentalmente, prestar sus servicios al patrón por encontrarse impedido por afecciones, enfermedades o accidentes, la Ley establezca como causal procedente la terminación de tal circunstancia. En estos casos, estamos frente a una incapacidad permanente y total, ya que si solo

es transitoria, estaríamos en el caso de la "suspensión" de la relación laboral y no en el de la "terminación."

Añadiremos como causa de terminación de la relación laboral, la jubilación, ya que como mencionamos en el capítulo inicial, tiene los mismos efectos, dada la naturaleza propia de tal figura, pues es una forma normal de terminar la relación de trabajo, al igual que la renuncia, ello tomando en consideración los efectos que producen ambas.

3.5 JURISPRUDENCIA APLICABLE

Como ya hemos hecho mención, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 solo se mencionaba que el patrón podía despedir a un trabajador por alguna de las causas que en la misma ley se mencionaban, ello sin incurrir en responsabilidad, y si posteriormente no se comprobaba la causa del despido, el trabajador tenía derecho a que se le indemnizara con tres meses de salario y a que se le pagaran salarios vencidos; de lo que se colige que en la ley no se contemplaba la obligación del patrón de dar aviso escrito al trabajador de las causas de rescisión de la relación laboral y mucho menos se establecía alguna sanción. Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyó un último párrafo al artículo 47: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión." Con lo cual el trabajador podía tener conocimiento de las causas que originaron el despido, sin embargo, no se

estableció ninguna sanción para el patrón en caso de no dar el aviso por escrito al trabajador, situación que si se presentaba, debía de tramitarse en Juicio, en el que el trabajador debía probar los hechos en que funda su acción, y el patrón sus defensas y excepciones, al efecto, la anterior Cuarta Sala estableció una Jurisprudencia, que hoy es obsoleta, pues interpretaba al mencionado artículo 47 antes de las reformas de 1980:

Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte HO
Tesis: 1037
Página: 723

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DEL AVISO POR PARTE DEL PATRON DE SU CAUSA. La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley 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 1748/73. Jorge Alberto García Quintanilla. 3 de septiembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2650/73. Everardo Hernández Pelayo. 8 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 2924/73. Graciela Saucedo Muñoz y otras. 30 de enero de 1974. Cinco votos.

Amparo directo 1876/73. Vicente Romero Vargas. 25 de abril de 1974. Cinco votos.

Amparo directo 1449/74. J. Teódulo Corral Subizar. 30 de septiembre de 1974. Mayoría de cuatro votos.

NOTA:

Esta tesis es obsoleta porque interpretaba el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tal como aparecía en 1970, pero posteriormente, mediante las reformas que entraron en vigor en 1980, se adicionó dicho artículo estableciendo que la falta de aviso bastará, por sí sola, para considerar injustificado el despido. Véanse las tesis jurisprudenciales números 41, página 27; 43, página 28; 42, página 27 y 434, página 288, de la primera parte del tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Así, es hasta 1980 cuando se dan las reformas a la ley, entre las cuales se incluyen, los últimos párrafos del artículo 47, estableciéndose así, que

en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón debía hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, así mismo se estableció, que la falta de aviso al trabajador o a la Junta bastará para considerar el despido como injustificado.

En virtud de lo anterior, y a efecto de entender el criterio que motivó al legislador para la adición de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se hace necesario señalar la exposición de motivos de la misma, la cual como ya hemos mencionado fue publicada en el Diario Oficial de la Federación mediante decreto de cuatro de enero de mil novecientos ochenta, y que señala:

"... El artículo 991 de la iniciativa resuelve, conjuntamente con la adición que se propone al artículo 47 de esta ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia, y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.-Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental, hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales

laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido, es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el artículo 991 para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón...."

De la lectura de la exposición de motivos que ha quedado transcrita en lo que interesa, se advierte con toda claridad que la adición de los últimos párrafos al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen el procedimiento que deberá seguir el patrón para la notificación al trabajador del aviso de rescisión de la relación laboral, así como la consecuencia legal de la falta de aviso, tuvo como finalidad, por una parte, **que quede constancia auténtica del despido** y, por otra, **que el trabajador pueda preparar su defensa adecuadamente y con el tiempo suficiente para oponerla, mediante el conocimiento exacto de la fecha y causas de rescisión.** Al mismo tiempo, se proporcionó al patrón un instrumento para que pueda cumplir con la obligación en comento, a pesar de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, al facultarse a la Junta para que, por su conducto, se realice la

notificación al trabajador que se negó a recibirlo del patrón, lo cual no implica que estemos de acuerdo con la sanción que se impone a la parte patronal en caso de ser omisa en la notificación del aviso, situación que se expresará mas adelante con toda claridad en el capítulo cuarto. Al efecto, cabe señalar el criterio que motivó la adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en 1980:

Séptima Epoca
Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte TCC
Tesis: 899
Página: 622

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Como se aprecia en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales le rescinde el contrato de trabajo, pues dicho párrafo del precepto invocado, textualmente dice: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Así, si no aparece demostrado en forma alguna que el patrón hubiese dado el aviso por escrito a que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones hechas valer en la contestación de la demanda basada precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para el patrón, resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso

escrito; pues de lo contrario, el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo, para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 718/71. María Herrera Andrade. 10 de mayo de 1972. Unanimidad de votos.

Amparo directo 1153/72. Tomás Manuel Vázquez Trujillo. 22 de marzo de 1973. Unanimidad de votos.

Amparo directo 25/73. Lorenzo Torres Narváez. 4 de abril de 1973. Unanimidad de votos.

Amparo directo 144/73. Salustiana Arteaga Orozco. 27 de abril de 1973. Unanimidad de votos.

Amparo directo 907/73. Asunción Chagoya vda. de Vázquez. 16 de noviembre de 1973. Unanimidad de votos.

NOTA:

Esta tesis es de valor histórico, pues el criterio que sostiene fue recogido por la adición a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del año de 1980. Véanse las tesis 41, página 27; 43, página 28; 42, página 27 y 434, página 288, publicadas en la primera parte de este tomo.

Del criterio anterior, se desprende que si bien no existía precepto legal alguno que impusiera una sanción al patrón que incumpliera con la obligación que establece la parte final del entonces artículo 47 de la ley laboral, de dar aviso escrito al trabajador de las causas de rescisión, si esto ocurría, se consideraba el despido como injustificado, de conformidad con tal criterio, lo cual es contradictorio con el criterio jurisprudencial sostenido por la otrora Cuarta Sala y que mencionamos párrafos anteriores, según el cual, la falta de

aviso al trabajador no era suficiente para considerar injustificado el despido, pues se atiende al principio general de derecho de que el actor debe probar los hechos de su demanda y el demandado sus excepciones y defensas, criterio éste último con el cual estamos completamente de acuerdo y que abordaremos mas adelante.

Una vez que hemos analizado cuales son las circunstancias y razonamientos que motivaron al legislador para la adición del ultimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mencionaremos los criterios que sostienen algunas jurisprudencias al respecto.

Octava Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 42
Página: 27

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.

NOTA:

Tesis 4a./J.28/92, Gaceta número 59, pág. 27; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Noviembre, pág. 116.

De dicho criterio por contradicción de tesis, se desprende que en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión y por ello el patrón lo hace del conocimiento de la Junta, la falta de notificación de la Junta

al trabajador, no es responsabilidad del patrón, por lo que si el patrón dio el aviso a la Junta, cumple con el requisito de la parte final del 47. Situación que nos obliga a analizar y evocar inmediatamente los fines o mejor dicho, el criterio que dio origen a la adición del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o mejor aun, a las circunstancias fácticas que la precedieron, así pues, tenemos que dentro de la exposición de motivos, que ya hemos mencionado, se establece que *"La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.-Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición al artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental, hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio.*

De ahí, que si no se cumple con tal fin, es decir, si el trabajador ante la falta de aviso por parte del patrón, no cuenta con los elementos suficientes para conocer oportunamente las causas del despido y en su caso acudir a los tribunales laborales, en tal virtud, no se está beneficiando la reforma laboral, pues la misma no está cumpliendo con su cometido que es precisamente que el trabajador tenga conocimiento de tales hechos, por lo que

consideramos que para el caso supuesto y para efectos de eficacia de las reformas al artículo 47 de la ley laboral, el trabajador debe de contar con tales elementos.

Ahora bien, una vez que el trabajador se negó a recibir el aviso, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, lo que nos lleva a analizar tales supuestos, es decir, en el caso de que el trabajador se negare a recibir el mencionado aviso, el patrón deberá hacerlo saber a la Junta respectiva, anexando el documento privado en donde deberán contenerse las declaraciones con las que se pretende acreditar que el trabajador se negó a recibirlo, el cual deberá firmarse por dos testigos, los cuales tendrán que ratificar dicho escrito en caso de ser objetado por el trabajador, al efecto la siguiente Jurisprudencia establece:

Novena Época
Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE
TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: IV, Septiembre de 1996
Tesis: I.9o.T. J/20
Página: 542

**RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE.
DOCUMENTO PRIVADO QUE CONTIENE DECLARACIONES
CON LAS QUE SE PRETENDE ACREDITAR QUE EL
TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO. EL COTEJO NO ES
EL MEDIO PARA PERFECCIONARLO.** El documento privado en

el que se asientan declaraciones relativas a que el trabajador se negó a recibir el aviso de la rescisión de su contrato de trabajo, debe ser perfeccionado en caso de que sea objetado, mediante la ratificación de contenido y firma de quienes intervinieron en su elaboración y no por medio del cotejo con su original, en razón de que las declaraciones ahí vertidas se equiparan a una testimonial que requiere para su plena validez de la ratificación de contenido y firma de quienes la suscriban, a efecto de dar oportunidad a la contraparte de repreguntarlos y no dejarla en estado de indefensión; de ahí que sea éste el medio idóneo para su perfeccionamiento y no el cotejo cuya razón de ser es la de acreditar que el documento que se presenta en copia concuerda fielmente con su original.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1649/95. Eduardo Parra Chapa. 21 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 3439/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 6479/95. Faustino Marín Capetillo. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 2039/96. Víctor de la Fuente Dorado. 7 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 6739/96. Miguel Angel Fierro Barraza. 4 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez. Secretario: Francisco E. Orozco Vera.

Nota: Por ejecutoria de fecha 4 de febrero de 2000, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 85/99 en que había participado el presente criterio.

Novena Época

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Marzo de 1997

Tesis: I.9o.T. J/24

Página: 690

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.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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. 10. 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.

Al respecto, es menester hacer hincapié en el término a que nos hemos venido refiriendo, es decir, hemos manifestado que en el caso de que trabajador se negare a recibir el aviso, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión lo hará del conocimiento de la Junta respectiva para que sea ésta quien le notifique al trabajador, así, se señala en el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la ley laboral, lo cual nos lleva al análisis de la fecha de rescisión, lo cual consideramos importante precisar, así, tenemos que el computo de los cinco días comienza desde la fecha de notificación del aviso al trabajador, que es a partir de cuando se rompe el vínculo laboral, de conformidad con la siguiente Jurisprudencia:

Octava Epoca
Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO
SEPTIMO CIRCUITO.
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte TCC
Tesis: 898
Página: 621

RESCISION DE RELACION LABORAL DE UN TRABAJADOR. NO DEBE ATENDERSE A LA FECHA DEL AVISO PARA EFECTOS DE LA NOTIFICACION SINO A LA FECHA EN QUE REALMENTE SE HIZO LA MISMA. La fecha del aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no debe entenderse como aquella en que se actualiza la causa de rescisión, sino a la en que surte efectos la notificación del aviso, por lo tanto, cuando en el aviso de rescisión que da el patrón al trabajador, se señala que éste queda despedido a partir de la hora y fecha en que reciba el mencionado aviso, se entiende que dicho aviso reúne los requisitos que para ese efecto establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta erróneo considerar que al no determinarse con exactitud la fecha de la notificación del aviso, se constrañe a los trabajadores a un acto "incierto y futuro", habida cuenta que la especificación del momento en que surte efecto la notificación, no representa en sí mismo un acto incierto, ya que éste se actualizará al momento de ser recibido, pues precisamente la fecha en que se rompe el vínculo laboral es a partir del momento en que el actor recibió el aviso en que se le comunica tal determinación, cumpliéndose de esta forma el requisito que establece el citado artículo 47 de la ley laboral, en el sentido de que el aviso rescisorio debe contener la fecha de la rescisión para que el trabajador tenga pleno conocimiento de ella, ya que la intención del legislador de establecer en el precepto legal citado la obligación al patrón de

que al comunicar a un trabajador que se le rescinde la relación laboral, se le debe dar aviso de la fecha de la rescisión, es precisamente para el efecto de no dejar a los trabajadores en estado de indefensión, pues de lo contrario no estarían en condiciones de saber el tiempo que tienen para ejercitar sus acciones y, en un momento dado, el intentar su ejercicio dentro del tiempo respectivo, esto es, evitar su prescripción.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 223/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 459/89. Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S. A. de C. V. 25 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 420/89. Compañía Industrial Río Bravo, S. A. de C. V. 1o. de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 509/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 8 de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 28/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de marzo de 1990. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis XVII.2o.J/3, Gaceta número 40, pág. 145; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, pág. 120.

Por otro lado, debemos precisar también como se computaran esos cinco días, es decir, que días se computan y cuales no, por lo que se hace menester transcribir el siguiente criterio:

Octava Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 444
Página: 294

RESCISION, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DIAS HABLES. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, éste tiene un plazo de cinco días para solicitar a la Junta la notificación al trabajador del aviso de rescisión cuando éste se haya negado a recibirlo. Considerando que dicho precepto no establece si el cómputo respectivo debe ser en días naturales o en días hábiles, y que tampoco lo hace algún otro precepto de la ley, resulta aplicable por analogía, conforme al numeral 17 de la misma, la regla de su artículo 734 prevista para los plazos procesales, ya que se trata de supuestos semejantes por cuanto en ambos se requiere de la intervención de la Junta, además de que la aplicación analógica de tal norma evita que el plazo de cinco días concedido al patrón se vuelva ficticio en la realidad porque la Junta no esté en funciones alguno o algunos de tales días, lo que sería contrario a la equidad.

Contradicción de tesis 19/92. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 8 de febrero de 1993. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.8/93, Gaceta número 62, pág. 15; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XI-Febrero, pág. 69.

De la lectura anterior se desprende, que por analogía, los cinco días se contarán como días hábiles y no naturales, entendiendo por días hábiles todos aquellos en que las juntas tienen actuaciones.

Así tenemos que el aviso de rescisión constituye un presupuesto procesal, según los siguientes criterios:

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XIV, Diciembre de 2001
Tesis: 2a./J. 68/2001
Página: 222

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la

reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses.

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

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

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

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 Decimoquinto 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.

Novena Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: I.6o.T. J/12

Página: 292

AVISO DE RESCISION. 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.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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.

Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Mayo de 1995

Tesis: I.1o.T. J/3

Página: 293

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRON INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS

EXCEPCIONES OPUESTAS. El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3871/93. Ventanas de Aluminio, S. A. de C. V. y otros. 12 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 7841/93. Impulsora del Pequeño Comercio, S. A. de C. V. 28 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 8471/93. Darío Ernesto Muñoz Rodríguez. 18 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 9561/93. Ecuatoriana de Aviación. 25 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 1951/95. Fideicomiso de Fomento Minero. 9 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

De la lectura de los criterios anteriores se desprenden una serie de razonamientos. Debemos destacar que el aviso de rescisión de la relación laboral constituye un presupuesto procesal, pues si el patrón aduce en su

contestación que despidió al trabajador por causa justificada, es a él a quien corresponde probar tal extremo, es decir, deberá acreditar en juicio, que efectivamente dio el multicitado aviso al trabajador o a la autoridad correspondiente. En éste último caso, se ha establecido jurisprudencialmente que aunque dicho aviso se presente ante una Junta incompetente, tendrá eficacia, pues no existe precepto legal alguno que determine la sanción que se impondrá en tal caso, por lo que dicho supuesto, traería como consecuencia la nulidad de la notificación, pero no del aviso, en cuyo caso no sería responsabilidad del patrón, por no haberse declarado incompetente la Junta.

Así mismo, se hace referencia a la imposibilidad del patrón de dar el aviso al trabajador, en cuyo caso deberá demostrar tal situación ante la autoridad respectiva, es decir, deberá acreditar el patrón, que agoto todos los medios que tuvo a su alcance para hacer del conocimiento del trabajador el supracitado aviso. De igual forma se hace indispensable destacar, que la falta de aviso, en cualquiera de sus dos modalidades, trae como consecuencia la consideración de un despido injustificado, situación que hace innecesario el estudio de las excepciones opuestas por el patrón, toda vez que de la parte final del artículo 47 de nuestra Ley laboral, se desprende claramente la consecuencia jurídica de tal omisión.

Ahora bien, de las anteriores consideraciones esbozadas a lo largo del presente trabajo de investigación, una vez analizadas someramente

algunas cuestiones relacionadas con nuestro tema de estudio, es menester hacer un estudio pormenorizado del mismo, delimitando la temática de nuestro estudio y proponiendo una reforma a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, situación que será analizada en el último capítulo.

CAPITULO IV ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 ASPECTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL

Es importante señalar que, como lo afirma el maestro Soto Cerbón, en su libro *Teoría General del Derecho del Trabajo*, la Constitución de un país, es un conjunto de normas supremas que fijan, desde el ángulo de la filosofía política aceptada en una sociedad, la estructura de un Estado, dejando patentes sus diversos elementos constitutivos, para la eficaz función de las relaciones gobierno-gobernado y para la existencia soberana del Estado como institución internacional, dicho autor afirma, que la idea de un Estado de derecho se funda en la equilibrada interrelación de la norma primaria y la ley de derecho positivo, que logra ser vigente por corresponder en la realidad a la normatividad de las relaciones humanas, que nacen de la convivencia diaria de los hombres, por lo que las normas constitucionales deben poseer una naturaleza tal que iluminen la norma de jerarquía inferior y le otorguen su apoyo jurídico, pero al mismo tiempo, por su propia naturaleza, no pueden ocuparse de los conflictos fácticos, cuya solución debe quedar plasmada en las leyes reglamentarias, como lo es en nuestro caso de estudio la *Ley federal del Trabajo*; criterio, con el que estamos totalmente de acuerdo, pues es precisamente la norma primaria, ley suprema del

Estado, la que debe revestir las características fundamentales y reglamentarias que deban imperar en las leyes secundarias, quedando a cargo de estas ultimas, la regulación de los conflictos fácticos, es decir, la aplicabilidad a los casos concretos, situación que se justifica debido a la rigidez de una Constitución, así, el maestro Soto Cerbón señala: "Esta afirmación tiene su fundamento práctico en el hecho de que una Constitución no admite la posibilidad de reformas o modificaciones que se ajusten a la variabilidad de la problemática diaria que surge entre los hombres, elemento de praxis que si puede y debe tener la ley reglamentaria, que recibe la esencia fundamental y la ideología de su norma constitucional correspondiente, pero nunca la solución concreta."³⁷

Al respecto de lo anterior, y ya en relación con nuestro derecho laboral, dicho autor considera, que el artículo 123 de nuestra Carta Magna, que es precisamente el que da origen a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del mismo en su apartado A, sobrepasa el aspecto constitucional, pues reglamenta una serie de cuestiones prácticas, que definitivamente son materia de la ley reglamentaria, como lo es, la duración de la jornada de trabajo diurna, entre otros muchos que menciona dicho autor, situación que no analizaremos por no estar relacionada de manera directa con nuestro trabajo de investigación, empero, consideramos importante señalarlo para establecer la estructura de nuestro tema, que aunque si bien, no analizamos de fondo algunas cuestiones, sí

³⁷ SOTO CERBÓN, Juan. Ob. Cit. Pág. 68

hacemos mención de ellas para determinar el alcance del tema que estamos tratando.

Ahora bien, una vez que hemos aterrizado en algunos aspectos esenciales que se regulan en nuestra Constitución, debemos referirnos a su trascendencia con nuestro tema de estudio, así, tenemos que tomando en consideración lo que mencionábamos líneas atrás, respecto a los lineamientos que deben observarse en toda ley secundaria y que necesariamente deben retomarse de los principios que establece la ley primaria, como lo es en nuestro caso la Constitución Política de nuestro país, la cual establece en su artículo primero: *"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece"*, así, tenemos que uno de sus principios rectores son entre otros es el de igualdad, mismo que trasladado al ámbito procesal, nos lleva a hablar de una igualdad de las partes, situación que necesariamente se relaciona con nuestro tema de estudio pues no consideramos una verdadera igualdad o equidad entre las partes, cuando existen lineamientos como lo es en nuestro caso, la determinación que hace el último párrafo del artículo 47 de la ley laboral; con lo cual se pone de manifiesto precisamente la inadecuación de nuestra ley laboral a los lineamientos consagrados en nuestra Carta Magna, pues como aducimos, es evidentemente ésta última la que rige y da los lineamientos a seguir a nuestra ley secundaria que es la Ley Federal del Trabajo, que si bien es reglamentaria

del artículo 123 Constitucional en su apartado "A", no menos cierto es el hecho de que no puede contravenir los mas elementales principios procesales que deben imperar en todo juicio y que se contienen en la misma; situación que analizaremos detalladamente mas adelante, al hablar precisamente de este principio de igualdad de las partes.

Lo anterior sin perjuicio de lo que al efecto señala el autor Ascencio Romero en su libro *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, y que textualmente establece: *"hay dudas en cuanto a determinar si esos principios en el Derecho del Trabajo son conceptualmente iguales a los del Derecho común, no obstante sus distintos campos de estudio. Pensamos que no puede haber diferencia conceptual alguna, ya que la diferencia no se debe buscar en el concepto sino en los motivos que los inspiran..."*³⁸

4.2 FORMALIDADES DEL DESPIDO

De la lectura del propio artículo 47 de la Ley Laboral, en su parte final, se desprenden las formalidades que deberá revestir el aviso de rescisión de la relación laboral, ya que el mencionado aviso de rescisión que el patrón entregue al trabajador debe ser de manera escrita; es decir, para que surta sus

³⁸ ASCENCIO ROMERO, Ángel. "Manual de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México 2000, Pág. 9

efectos, es necesario que el mismo se haga constar en un escrito, que deberá entregarse al trabajador. Dicho escrito, deberá contener la causa o causas de rescisión, así como la fecha de las mismas, tal y como se establece en el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

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

De lo que se desprende que, en efecto, para que el mencionado aviso de rescisión surta sus efectos, es necesario que se haga constar en un documento que acredite su entrega al trabajador, por lo que dicho aviso deberá estar dirigido al trabajador o a la Junta en su caso. Algunos autores, entre ellos el maestro Mario de la Cueva, consideran que la finalidad de este precepto es doble, pues por una parte debe existir una constancia auténtica del despido, y

por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa que el patrón aduce para rescindir la relación de trabajo y que originó el despido, así, el maestro Mario de la Cueva, textualmente señala: *"...la finalidad de este precepto es doble: por una parte la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro esta que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión..."*³⁹

A este respecto, es importante señalar algunas otras formalidades que deberá revestir el aviso de rescisión, mismas que si bien no se mencionan expresamente en la ley laboral, es importante mencionarlas, pues determinan finalmente los requisitos del mencionado aviso, así tenemos que, el aviso deberá estar firmado por el patrón o bien, por su representante legal, con facultades para tal acto, así mismo, deberá dirigirse, es decir, el aviso deberá estar dirigido al trabajador, pues en caso de su negativa a recibirlo, es necesario que este aviso original que el trabajador se negó a recibir, se acompañe al escrito por el que el patrón comunique a la Junta de la negativa del trabajador; en cuyo caso, deberá levantarse acta firmada por dos testigos, así, el maestro Borrel Navarro señala:

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 253

"Para el patrón no es optativo notificar este aviso al trabajador "o" a la Junta, según su personal criterio o conveniencia, sino que tiene la obligación de notificarlo primero al trabajador, y solo cuando éste no quiera recibirlo o no es localizado, es que lo tiene que comunicar a la Junta, para que esta se lo notifique al trabajador, debiendo en este caso acompañarle a la Junta el aviso original que no quiso firmar el trabajador y deberá también acreditar en el juicio laboral, mediante cualquiera de los medios de prueba que señala la Ley, que el trabajador se negó a recibirlo o que no fue hallado y además deberá, de acuerdo con lo establecido por la jurisprudencia, demostrarle a la Junta, que el funcionario que hizo el despido, tenía las facultades para tal acto, es decir, que actuaba como representante del patrón."⁴⁰

De lo que se desprende, además, que como lo señala el maestro Borrel, no es optativo para el patrón notificar a la Junta o a el trabajador, es decir, no es una disyuntiva, sino que lo primero está condicionado de la negativa del trabajador a recibir el aviso; así mismo considera que el citado aviso, el patrón debe consignar los hechos y las causas legales por las que rescindió la relación laboral, debiendo expresar en forma concreta y clara los hechos productores del despido y no en forma genérica o vaga, al efecto me permito retomar el ejemplo que cita dicho autor, al manifestar que por ejemplo, si se trata

⁴⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 361

de un robo del trabajador, explicar en que consistió este y no decir en forma genérica: "por haber incurrido el trabajador en la hipótesis que señala la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo". En cuyo caso no se precisarían los hechos que dieron origen al despido en forma clara y precisa.

En este orden de ideas, podemos enumerar de manera rápida, los requisitos que deben reunirse para que el citado aviso cumpla su función:

- Debe ser por escrito
- Dirigido al trabajador
- Contener la causa o causas de rescisión
- Señalar los hechos que originaron la rescisión laboral, de forma clara y precisa
- Contener firma del patrón o su representante legal
- Contener la fecha de la rescisión y la fecha en que se tuvo conocimiento de su causa
- Debe contar con la presencia de dos testigos, para el caso de que se tenga que levantar un acta debido a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Consideramos también de suma importancia, el hecho de que ante la negativa del trabajador de recibir el aviso, se requiera que el patrón levante un acta **ante dos testigos** en la que se haga constar la negativa del trabajador a

recibir dicho aviso rescisorio, el que deberá ser ratificado en el momento procesal oportuno por quienes la suscriben, pues si no es ratificada carece de valor probatorio, con independencia de que haya sido o no, objetada por la parte afectada con la misma; lo cual consideramos de suma importancia, dada la consecuencia que su inobservancia implica, pues aun cuando se hubiesen dado las causales de despido que se mencionan en el artículo 47 de la ley laboral, y aun cuando se haya hecho del conocimiento de la Junta la negativa del trabajador de recibir el aviso, si no se cumple con el requisito de levantar un acta firmada por dos testigos, tal afirmación ante la Junta carecerá de valor alguno, es decir, si solo se notifica a la Junta la negativa del trabajador de recibir el aviso, pero no se comprueba tal hecho, (lo cual es acreditado precisamente con el acta que deberá ser ratificada posteriormente por los que la suscribieron), no se tendrá por cumplido el requisito de dar aviso primeramente al trabajador del las causas de rescisión de la relación laboral.

Por último, estimamos pertinente mencionar la relación que guarda el mencionado aviso, con otras disposiciones del ordenamiento laboral, así, tenemos que el artículo 784 fracción VI, de la Ley Laboral, establece: "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". Tal precepto se encuentra regulado dentro de los aspectos o reglas generales del capítulo de pruebas, y el cual tiene estrecha relación con la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral, pues dispone que corresponde al

patrón acreditar su dicho, cuando exista controversia sobre la constancia de haber entregado o no el aviso de rescisión al trabajador, es decir, en caso de que el patrón aduzca que entregó el multicitado aviso al trabajador, y el trabajador argumente que no recibió dicho aviso, corresponde al patrón probar su afirmación.

Asimismo, el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, establece: *“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 cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.”*; tal precepto se encuentra regulado dentro de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, en tal virtud, el aviso de rescisión a que se refiere la parte final del artículo 47 de nuestra Ley Laboral, en el caso de que se notifique a la Junta, se le denomina procedimiento paraprocesal, que no es otra cosa que aquel procedimiento que tiene lugar cuando no existe promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno y se requiere de la intervención de la Junta, ya sea a petición de las partes, o por una sola de ellas, o bien, porque así lo exige la naturaleza del asunto o lo determina expresamente la Ley Federal del Trabajo; en el cual, no existe litigio alguno.

4.3 ALCANCE DEL ULTIMO PÁRRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Una vez que hemos esgrimido y analizado los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo, respecto al aviso de rescisión a que se refiere la parte final del artículo 47 del mismo ordenamiento legal, analizaremos cuales son las consecuencias jurídicas y fácticas que implica la falta de ese aviso rescisorio por parte del patrón, para lo cual, es necesario que abordemos algunos temas de aplicación procesal, que se relacionan de manera directa con nuestro estudio, dada la trascendencia jurídica de la omisión a que hacemos referencia.

4.3.1 CARGA DE LA PRUEBA

Evidentemente la prueba constituye un aspecto importantísimo dentro de cualquier procedimiento, por lo que dada su importancia, debemos referirnos a ella primero de manera general, para entender su contexto y eficacia dentro del ámbito procesal y posteriormente, nos referiremos a su alcance y aspectos esenciales dentro del proceso laboral. Ello pese a las consideraciones que hace el maestro Trueba Urbina, respecto a que la teoría de la prueba laboral, no puede incluirse en la teoría general del proceso; pues en nuestro criterio, partimos de presupuestos procesales que son perfectamente aplicables tanto al proceso Civil como al Laboral, como lo es en

este caso la importancia y eficacia de los elementos de prueba en todo proceso. Empero, compartimos el criterio del citado autor en muchos temas. Así, tenemos que Trueba Urbina, en su libro *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, señala: *"La prueba es el medio mas eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable."*⁴¹

De lo anterior se desprende que, en efecto, como afirma Trueba Urbina, la prueba es el método mas eficaz con que cuenta el juzgador para allegarse de la verdad de los hechos, lo cual cobra en el aspecto práctico, una importancia tal, de manera que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, es decir, las pretensiones de las partes que no se prueban dentro del proceso, se consideran como "sombras", pues las mismas carecen de eficacia y por tanto de valor alguno que motive el criterio del juzgador, de ahí que hagamos énfasis en la importancia de las pruebas como el medio mas eficaz de crear convicción en el juzgador para que podamos obtener una resolución favorable a los intereses que pretendemos.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"*, Teoría Integral, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1982. Pág. 371

La prueba se dirige al Juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones. Debemos señalar además, que los hechos que se deben probar, son sólo aquellos que se encuentran controvertidos por las partes, de lo que se desprende que los hechos notorios no necesitan ser probados, por lo que el tribunal puede invocarlos aunque no hayan sido alegados por las partes; siendo precisamente ésta, una regla general del derecho procesal, la cual puede aplicarse a los conflictos laborales.

Ahora bien, la *carga de la prueba*, en la teoría moderna, no constituye una obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al juzgador, los elementos probatorios necesarios para que pueda formarse un criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados; por lo que el citado autor, Trueba Urbina considera: "*...la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber.*"⁴² Afirmación que resulta lógica, pues no se puede obligar a las partes a probar sus afirmaciones, sino que esta cuestión debe quedar a elección de las mismas, pues como hemos dicho se trata de una facultad y no de una obligación legal.

⁴² Ibidem Pág. 374

Al respecto cabe mencionar lo que señala el autor Climent Beltrán, respecto a la distinción entre la carga y la obligación: *"Define la carga como el imperativo de obrar por el propio interés; su incumplimiento no reporta sanción, sino únicamente el riesgo de perder el pleito. A diferencia de la obligación, que consiste en el deber de actuar en interés ajeno, y el no cumplirlo reporta una sanción. El testigo que no comparece puede incurrir en multa o se le pueden aplicar las vías de apremio, por incumplimiento a la obligación de auxiliar a la justicia."*⁴³

Sin embargo, si tomamos en consideración las consecuencias jurídicas que conlleva el hecho, o mejor dicho la omisión, de aportar pruebas en un juicio, nos damos cuenta que aquella facultad de la que hablamos se convierte en una necesidad, que si bien es potestativa de las partes en un juicio, se convierte en un aspecto esencial que debemos considerar ineludible para que podamos acreditar nuestro dicho y en su caso obtengamos una resolución favorable; es decir, si bien es cierto que la carga de la prueba no constituye una obligación, sino una facultad de las partes, también lo es el hecho de que esa facultad se convierte, en la medida de nuestras pretensiones en un juicio, en la necesidad misma de acreditarlas, pues de lo contrario, nos encontraríamos en evidente desventaja en el juicio, con lo cual destacamos la

⁴³ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Esfinge, México 1989, Pág. 34 y 35

importancia de aportar elementos que formen el criterio del juzgador; por lo que podemos afirmar que la carga de la prueba es el imperativo del propio interés, pues su falta de realización no produce ninguna sanción sino una situación desfavorable dentro del juicio.

Por regla general, la carga probatoria corresponde al patrón y por excepción corresponde al trabajador en algunos casos, ya que nuestro derecho laboral exime al trabajador de la carga de probar y por lo tanto impone la carga probatoria al patrón cuando existe controversia en los siguientes casos:

- Fecha de ingreso
- Antigüedad
- Falta de asistencia
- Causas de rescisión
- Terminación de la relación de trabajo, o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado.
- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido
- El contrato de trabajo (cuando exista)
- Duración de la jornada
- Pago de días de descanso obligatorio
- Disfrute y pago de vacaciones
- Pago de primas: dominical, vacacional y antigüedad.

- Monto y pago de salario
- Pago de reparto de utilidades
- Incorporación y aportación al INFONAVIT

Lo anterior se desprende de la lectura del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que en su parte inicial establece: *“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.”*

De lo anterior surgiría la duda o la interrogante de cuales son los casos en los que el trabajador tendría la obligación de probar en juicio, por exclusión debe probar lo no contemplado, siendo los casos más comunes los siguientes:

- Obligación de probar la relación de trabajo cuando esta es negada lisa y llanamente por el patrón.
- Cuando rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón.
- Todas y cada una de las prestaciones extralegales que demande.

Esbozado lo anterior, se hace necesario analizar brevemente lo que entendemos entonces por la reversión de la carga probatoria y la forma en que opera.

La *reversión de la carga probatoria* no es una figura jurídica que se encuentre contemplada en la Ley Federal del Trabajo, ésta nace de los ofrecimientos de trabajo que hace el demandado al contestar la demanda, aduciendo que no despidió al trabajador y la intención de este ofrecimiento es que la relación de trabajo siga vigente, por lo que si se considera que el ofrecimiento de trabajo en de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor, situación que se ha determinado jurisprudencialmente:

Octava Época
Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte TCC
Tesis: 691
Página: 466

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación del trabajo continúe, por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del

trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 130/88. Autobuses Estrella Roja y Círculos de Oro, S. A. de C. V. 2 de junio de 1988. Unanimidad de votos.

Amparo directo 227/88. Trinidad Hernández Pérez. 16 de febrero de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 20/89. Asunción Mustieles Villar y otro. 9 de marzo de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 120/89. Auto Express Mexicano División Oriente, S. A. de C. V. 27 de abril de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 167/89. Yolanda Animas Machuca y otras. 31 de mayo de 1989. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis VI.2o.J/17, Gaceta número 19-21, pág. 154.

No se debe confundir entre el allanamiento y el ofrecimiento de trabajo, toda vez que el allanamiento requiere para su existencia y eficacia que se reconozca de manera expresa e indubitable la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores; al efecto se ha pronunciado nuestro mas alto tribunal en la siguiente jurisprudencia por contradicción de tesis, cuyos rubro, texto y datos de localización son:

Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 63, Marzo de 1993
Tesis: 4a./J. 11/93
Página: 19

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

con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación.

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

Tesis de Jurisprudencia 11/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Ahora bien, la Junta debe analizar si el ofrecimiento de trabajo es de buena o mala fe, a fin de arrojar la carga probatoria al actor por lo que hace al despido, siendo que este ofrecimiento no solo debe ser estudiado por lo que hace a la categoría, al salario y a la jornada de trabajo, -en tratándose de un nuevo ofrecimiento de trabajo,- sino que también se debe estudiar en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en las que se da y en fin con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien, que tan solo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe. Ello, de conformidad con la siguiente jurisprudencia por contradicción de tesis:

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1990

Tesis: 4a./J. 10/90

Página: 243

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA
A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO
ANTERIOR. CALIFICACION DEL.**

Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento del trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de que fue reinstalado, también por ofrecimiento, en un juicio anterior, deben tomarse en consideración las mismas reglas derivadas de los criterios jurisprudenciales establecidos sobre el tema por esta Cuarta Sala; con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado; en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien que, tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

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

Tesis de Jurisprudencia 10/90 aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el trece de agosto de mil novecientos noventa. Unanimidad de cinco votos de los señores ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras, Ulises Schmill Ordóñez, Carlos García Vázquez y José Martínez Delgado.

Una vez que hemos hecho mención de cuales son las reglas o formalidades que se establecen en la Ley Federal del Trabajo y que deben imperar tratándose de la carga probatoria en el juicio laboral, es menester hacer hincapié en como se desglosa de las anteriores manifestaciones, que la carga probatoria por regla general corresponde al patrón, y por excepción al trabajador, así, tenemos que aun cuando el trabajador alega un despido, corresponde al patrón, en primera instancia, acreditar que no lo despidió, y en su caso, demostrar las causales de rescisión en que incurrió el trabajador, para lo cual se hace indispensable que el patrón exhiba en juicio el aviso rescisorio a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; situación que aterriza en nuestro tema principal, así, tenemos que el aviso rescisorio constituye elemento indispensable para que el patrón acredite en juicio la justificación del despido, el cual deberá cumplir con los requisitos que hemos esgrimido en capítulos anteriores; de lo cual se desprende la necesidad de observar y analizar el fundamento legal, tratándose de una carga probatoria para el patrón; así, tenemos que el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo

establece cuales son los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, los cuales debemos analizar para determinar si entre ellos se encuentra el multicitado aviso rescisorio, así, tenemos que tales documentos son:

- Contratos individuales
- Contratos colectivos
- Contratos-ley
- Lista de raya
- Nominas
- Recibos de pago de salario
- Controles de asistencia
- Comprobantes de pago del reparto de utilidades
- Comprobantes de pago de vacaciones
- Comprobantes de pago de aguinaldo
- Comprobantes de pago de primas: antigüedad, vacacional y dominical
- Los demás documentos que señalen las leyes.

De tales supuestos, debemos analizar en cual de ellos podemos contener el aviso de rescisión, así, tenemos que la fracción V del propio precepto establece:

el aviso de rescisión, es equivocado y excesivo, pues conculca los principios de equidad procesal y que será analizado en el siguiente apartado.

4.3.2 PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL

Define el maestro Mario de la Cueva, que *"Las ideas de la libertad y de la igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momento en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulso a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continua siendo uno de los factores mas poderosos para su integración."*⁴⁴ En tal virtud, la libertad juega un papel muy importante, pues de ésta depende que exista una igualdad, pero debemos aclarar que esta hipótesis a la que alude el maestro Mario de la Cueva, se refiere a una igualdad laboral y que enfoca básicamente un principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; de ahí que, los beneficios del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual. Ahora bien, trasladando esta idea al ámbito procesal, tenemos que

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 111

la igualdad procesal implica no solo que todos los trabajadores cuenten con igualdad de oportunidades, sino que en un ámbito mas general, es decir, al hablar de igualdad procesal nos referimos no solo al aspecto laboral, sino a todos aquellos campos del derecho procesal, en donde impera este principio, pues es precisamente de éste, donde tomamos nuestro punto de partida para hablar sobre la igualdad que debe imperar en todo proceso, no solo en el laboral, pues es bien sabido que las reglas del proceso son ineludibles también en materia del trabajo.

En este orden de ideas, tenemos que la igualdad procesal de las partes, refiere esencialmente al principio de igualdad de los gobernados ante la ley, que fuera consagrado por el artículo primero de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789,⁴⁵ el cual se ha reiterado de manera constante en todos los textos constitucionales latinoamericanos y prácticamente se ha establecido en todas las constituciones actualmente en vigor, según se desprende del texto "Constitución y Proceso Civil en Latinoamérica" del autor Fix Zamudio.⁴⁶

⁴⁵ De acuerdo con el artículo primero de la citada Declaración de 1789: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho. Las distinciones sociales no pueden fundarse sino en la utilidad común."

⁴⁶ FIX ZAMUDIO, Héctor. "Constitución y Proceso Civil en Latinoamérica", Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1974. Pág. 63

Este principio fundamental, señala el mismo autor,⁴⁷ y que en términos generales implica la igualdad de oportunidades, ha trascendido el ámbito procesal en varias direcciones, y una de las mas importantes es el llamado carácter dialéctico del proceso o "contradictorio", el cual significa que todo procedimiento jurisdiccional requiere de la intervención *equilibrada* de las dos partes esenciales que poseen intereses contrapuestos, lo que significa que de una interpretación general dentro del proceso, ambas partes deben poseer igualdad de derechos en la medida de su intervención en el juicio. Así, tenemos que la consideración de otorgar ventajas a una de las partes constituye de manera ineludible una violación a los principios fundamentales del proceso, de manera que la determinación que refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de considerar injustificado el despido por el hecho de no haber entregado el aviso a que se refiere el propio artículo, situación que rebasa la consideración de principios de que estamos hablando, pues aun cuando en juicio se demuestre una causa justificada del despido, no es suficiente para desacreditarlo como injustificado, lo que evidentemente constituye mas que una ventaja al accionante, en detrimento de los intereses patronales, una situación de desigualdad procesal entre las partes, consideración que nos lleva al planteamiento de lograr una igualdad procesal para lo cual se hace necesaria una reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la omisión a que hemos hecho referencia a lo largo de nuestro trabajo de investigación, por

⁴⁷ Ídem.

parte del patrón, no desemboque en una consideración injusta que afecte intereses fundamentales del demandado, para lo cual consideramos que la reforma que planteamos debe realizarse en el sentido de considerar, en el supuesto que hemos mencionado, una sanción económica y no la determinación de un despido injustificado, lo cual no significa de ninguna manera otorgar ventaja alguna sobre la parte demandada, ya que ésta, en tal supuesto, deberá acreditar en juicio la causa del despido; pues como señala el autor Ruben Delgado⁴⁸, el derecho no es sólo un conjunto de normas, sino un orden constituido por normas, lo que nos lleva a colegir que se debe realizar una interpretación integral de los preceptos, esto es, la igualdad o equilibrio entre las partes.

Criterio que se encuentra sustentado con lo que al efecto establece el maestro Baltasar Cavazos en su obra "Causales de despido",⁴⁹ en el que señala:

"Desde luego no coincidimos en absoluto con el Legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no,

⁴⁸ DELGADO MOYA, Rubén. Filosofía de Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sista, México, 1997, Pág. 79

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Causales de Despido", Ob. Cit. Pág. 61

por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación.”

A manera de conclusión proponemos que debe reformarse la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de lograr una verdadera impartición de justicia, en la que cada parte obtenga según las aportaciones que haya hecho al juzgador para llegar al esclarecimiento de la verdad, y así evitar inclusive aberraciones jurídicas, como lo es el caso de considerar un despido como injustificado, aun cuando se acredite en juicio lo contrario; por ello es que se propone la siguiente reforma, en la que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe establecer:

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

I

...

...

XV

El patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas de la rescisión y si el trabajador se negare a recibirlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta y solicitarle que haga la notificación al trabajador, proporcionando el último domicilio que tenga registrado del trabajador. La falta de notificación al trabajador o a la Junta bastara para considerar que el despido fue injustificado, salvo prueba en contrario, en cuyo

caso se impondrá al patrón, de conformidad con el artículo 992 de este ordenamiento, una multa equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente en el área que corresponda.”

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Ley Federal del Trabajo debe adecuarse a las disposiciones de nuestra Ley Suprema: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por ende respetar los principios que en ésta se consagran.

SEGUNDA. La consideración de la parte final del artículo 47 de la ley laboral carece de fundamento y lógica legal, pues nuestra ley suprema omite establecer precepto constitucional alguno que determine la facultad del legislador de poder determinar una situación que sólo es acreditada o demostrada con la aportación de las pruebas correspondientes

TERCERA. El *principio de igualdad entre las partes*, es un principio fundamental emanado de nuestra Carta Magna, el cual no puede restringirse, considerándolo por ende inherente a cualquier juicio, incluyendo el laboral.

Así mismo, de conformidad con el llamado *principio de debido proceso legal*, debe colegirse que el patrón que acredite en juicio la justificación del despido, debe considerarse como tal, es decir, como un despido justificado.

CUARTA. El último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, omite cumplir con el principio de igualdad que se ha mencionado, por lo que debe reformarse para su debido cumplimiento.

QUINTA. Aun cuando el patrón acredite en juicio que el trabajador incurrió en alguna de las causales que se mencionan el artículo 47 de la ley laboral, la ley determina un despido injustificado, por el solo hecho de no haber entregado el aviso de rescisión al trabajador o a la Junta, considerándose tal situación como un impedimento para una verdadera impartición de justicia, situación por la que debe reformarse el último párrafo del mencionado artículo 47 de la ley laboral.

SEXTA. La determinación de que un despido es justificado o ilegal, no depende de una actividad administrativa, sino que depende de acreditar o no las excepciones y defensas hechas valer por la parte patronal al momento de contestar su demanda, inclusive, demostrar en contrario que no existió despido, que no hubo relación de trabajo o que no son ciertos los hechos contenidos en la demanda.

BIBLIOGRAFÍA

1. ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 2000.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1990.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México 1978.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1989.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sista, México 1996.
6. BRAVO VALDES, Beatriz. Et. Al. Primer Curso de Derecho Romano, Editorial Pax-México, Cuarta Edición, México, 1979.
7. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen 1, Parte General, Tercera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1980.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1998.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Reimpresión, Editorial Trillas, México 1996.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México 2000.
11. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, México 1989.

12. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1996.
13. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, México 1997.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimocuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1996.
15. DELGADO MOYA, Rubén. Filosofía de Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sista, México, 1997.
16. FIX ZAMUDIO, Héctor. Constitución y Proceso Civil en Latinoamérica, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1974.
17. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1986.
18. HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Décimo Segunda Edición, Editorial Heliasta, Madrid 1977.
19. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.
20. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles, Editorial Porrúa, Segunda Edición, México 1994.
21. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo", Tercera Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V.
22. REYNOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en América Latina, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1990.
23. RUIZ BERZUNZA, Carlos Antonio. Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Editorial Trillas, México 1985.
24. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, México 1992.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1982.

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
Decimoctava Edición, Editorial Porrúa, México 2004.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tercera Edición, Editorial Pac, México
2004.

- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, Editorial Porrúa,
Trueba Urbina, Alberto. México 2002.

DICCIONARIOS

- DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa,
Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Real Academia
Española, Vigésima Segunda Edición, Editorial Espasa, México,
2001.

- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO QUILLET, Editorial Cumbre,
México, 1979.

OTRAS FUENTES

- CD-ROM JUS 2004 (JURISPRUDENCIA)

