

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN Y LA PROBLEMÁTICA DEL
ARTÍCULO 47, PÁRRAFO ÚLTIMO, DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JIMMY PINEDA VELÁZQUEZ

ASESORA: LILIA GARCÍA MORALES

México, Ciudad Universitaria

2009.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Por toda la dedicación y
el esfuerzo que me
brindaron para lograr mi
mayor meta en la vida.

A mi familia:

Gracias por el apoyo
incondicional que me han
dedicado todos los años
de mi vida.

A mis amigos:

Por las gratas experiencias
que vivimos y que nos
formaron como personas y
sobre todo por su sincera
amistad.

A mi amiga Karina:

Por la incondicional
amistad y consejos
aportados durante la
carrera y en especial por
la contribución de ideas en
la preparación de este
trabajo.

A mi asesora de tesis Lic.

Lilia García Morales:

Por su paciencia,
comprensión y sabios
consejos.

A la Universidad Nacional
Autónoma de México y a la
Facultad de Derecho:

Por fortalecer mi espíritu y
otorgarme la satisfacción de
pertenecer a tan maravillosa
institución.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPÍTULO I

CONCEPTOS DE DERECHO DE TRABAJO.

1.1.	Trabajo.....	1
1.2.	Derecho del trabajo.....	2
1.3.	La relación de trabajo.....	3
1.3.1.	Elementos de la relación de trabajo.....	5
1.3.2.	Sujetos de la relación de trabajo.....	6
1.3.2.1.	Trabajador.....	6
1.3.2.2.	Patrón.....	7
1.3.2.3.	Intermediario.....	9
1.3.2.4.	Empresa.....	10
1.3.3.	La relación de trabajo y el contrato de trabajo.....	11
1.4.	La duración de la relación de trabajo.....	13
1.5.	Suspensión de la relación de trabajo.....	16
1.6.	Terminación de la relación laboral.....	19
1.7.	Rescisión de la relación de trabajo.....	21
1.7.1.	Naturaleza jurídica.....	22
1.7.2.	Causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón.....	23
1.7.3.	Causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.....	28
1.8.	Despido.....	30
1.8.1.	Despido justificado.....	32
1.8.2.	Despido injustificado.....	32
1.9.	Estabilidad en el empleo.....	33
1.10.	Procedimiento paraprocesal de la rescisión.....	35

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL AVISO DE RESCISIÓN EN MÉXICO.

2.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917....	39
2.1.1.	Origen de la regulación del trabajo en la Constitución.....	40
2.1.2.	Origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.....	48
2.1.3.	Legislaciones locales anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	53
2.2.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	57
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	59
2.3.1.	Exposición de motivos de las reformas de 1980 que dio lugar a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	64

CAPÍTULO III

GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA.

3.1.	Garantía de igualdad y seguridad jurídica en el derecho laboral en torno al aviso de rescisión de la relación de trabajo.....	67
3.2.	Fundamentación y motivación en el aviso de rescisión de la relación de trabajo.....	72
3.3.	La interpretación de la Ley Federal del Trabajo a través de la jurisprudencia sobre el aviso de rescisión.....	80
3.4.	La garantía de audiencia y su relación con el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	101

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SU PROCEDIMIENTO.

4.1.	Requisitos legales del aviso de rescisión.....	106
4.2.	Análisis jurídico del aviso de rescisión.....	120
4.3.	Razonamiento y propuesta de solución sobre la problemática del despido injustificado por la falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador.....	135
CONCLUSIONES.....		141
BIBLIOGRAFÍA.....		145

INTRODUCCIÓN

Toda relación laboral inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio y finaliza cuando la obra objeto del contrato se extingue o concluye, o bien, por cualquiera de las causas de rescisión o terminación, partiendo de esta base, el presente trabajo de investigación tiene como propósito el análisis jurídico teórico y práctico de una de ellas, misma que se encuentra establecida en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que determina la forma de rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, mediante la entrega del aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de su despido.

La problemática planteada parte del hecho de que la falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador en los términos que marca nuestra legislación laboral origina que se califique al despido como justificado, situación que deriva del principio de estabilidad en el empleo, ya que la rescisión a un trabajador constituye la excepción a este principio laboral por dejarlo sin trabajo y sin fuente de ingresos, por lo tanto tomaremos en cuenta este principio fundamental durante el desarrollo de este estudio para no quebrantar los derechos consagrados de los trabajadores y lograr así, la mejor solución posible apegada a la justicia y a la legalidad.

Para tal efecto, nuestra investigación inicia en su Primer Capítulo con el estudio de los conceptos básicos que rigen a nuestro derecho laboral, particularmente a lo que se refiere a materia individual y a las formas de

extinguir la relación de trabajo, con el objeto de lograr un mejor entendimiento durante el desarrollo de toda la investigación.

En un segundo plano, abordaremos los hechos que dieron origen al surgimiento del derecho del trabajo, partiendo desde los acontecimientos ocurridos en la Revolución Mexicana hasta la consagración de los derechos sociales contenidos en nuestra legislación vigente, denotando con ello la importancia y trascendencia de la lucha de clases en nuestro país para la creación de ordenamientos jurídicos cuyo fin principal son la equidad y la justicia social.

La problemática que presenta la aplicación en la práctica del último párrafo del artículo 47 de la ley laboral, nos lleva a analizar en nuestro Capítulo Tercero las garantías individuales del patrón consagradas en la Constitución, tales como la de igualdad, seguridad jurídica y de audiencia, lo anterior porque se ven violadas las mismas al declararse legalmente injustificado un despido por la falta de notificación del aviso de rescisión al trabajador.

Finalmente, el Capítulo Cuarto de nuestro trabajo tiene como objetivo principal dar solución a la problemática que se genera con el artículo en cuestión, toda vez que en él se establece la obligación que tiene el patrón de dar aviso por escrito al trabajador la fecha y causas de su despido, de igual manera contempla la obligación que tiene el patrón, para el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, de presentarlo en un término de cinco días ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que sea esta autoridad quien haga la notificación correspondiente, teniendo como consecuencia la falta de dicho aviso, que el despido sea injustificado, para lo cual proponemos una solución que se apege al fin de la propia ley que es lograr la equidad y la justicia social entre los sujetos de la relación laboral.

Con la solución propuesta pretendemos rescatar los derechos violados al patrón sin menoscabo de los derechos ya consagrados de todo trabajador, y derivado de lo anterior traerá consigo la correcta aplicación de la ley, además de adecuarla a las nuevas necesidades de nuestra sociedad.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS DE DERECHO DE TRABAJO

El derecho del trabajo al igual que las otras ramas que constituyen nuestro sistema jurídico, cuenta con conceptos, principios y leyes propias que lo rigen y que dan vida a un sistema tan importante como lo es el laboral.

Consideramos de gran importancia esta disciplina jurídica por reflejar la realidad y el nivel de desarrollo de nuestro país, pues es el derecho del trabajo, quien además de normar y regular las relaciones obrero patronales, establece un equilibrio entre los sujetos de la relación de trabajo, buscando la justicia social como fin primordial.

Los conceptos básicos que tutelan el derecho del trabajo se desprenden primordialmente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como Ley Federal del Trabajo, cuyas disposiciones son de orden público y aplicables en todo el territorio nacional, siendo éstos los principales ordenamientos que trazan la normatividad del derecho social de manera general y particular, tendientes a conseguir el equilibrio, la estabilidad, el desarrollo, la justicia social y la armonía obrero patronales.

Es por ello, que con el objeto de conocer la trascendencia del aviso de rescisión en nuestro sistema jurídico, es necesario iniciar con el estudio de los lineamientos, conceptos, principios y características básicas del derecho laboral específicamente.

1.1. Trabajo

El trabajo surge con la aparición del hombre por la necesidad de subsistir y de mejorar las condiciones de vida, teniendo como resultado la consagración de un derecho y un deber sociales.

La palabra “Trabajo” proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, que implica cierto esfuerzo. El Diccionario de la Lengua Española define al trabajo como “acción y efecto de trabajar. Ocupación retribuida. Obra, cosa producida por un agente. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contra posición a capital.”¹

Una segunda definición del término trabajo, es aquella que tiene su raíz en el verbo latino *laborare* que significa labrar, relativo a la labranza de la tierra.

El Doctor Miguel Borrell Navarro define al trabajo como “toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica”². Estamos de acuerdo con el maestro Borrell, ya que el trabajo no implica únicamente un esfuerzo físico o material, sino también intelectual, tendiente a la realización de un objetivo.

Por otra parte, la legislación mexicana establece en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, párrafo segundo, la definición de trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T. II. Vigésimo primera Edición. Espasa-Calpe. Madrid, 1992. p. 1552.

² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. SISTA. México, 2001. p. 83.

Además de lo anterior, la ley laboral define al trabajo como un derecho y un deber sociales, al regular no únicamente al trabajo, sino también al que lo presta, procurando que lo haga con dignidad y decoro, debiendo prestarse en condiciones que aseguren la vida y la salud, encaminado a proporcionarle al trabajador los medios necesarios para una existencia satisfactoria para él y su familia, tal y como se establece en nuestra Carta Magna en la parte inicial del artículo 123, que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.”

Por lo tanto, definimos al trabajo como toda actividad del hombre encaminada a la realización de un fin, independientemente de los conocimientos requeridos por cada profesión u oficio.

1.2. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo surge como consecuencia de la lucha de clases, y sus orígenes se remontan desde hace varios siglos, siendo una rama de reciente formación autónoma, derivada del derecho privado y público, creando el nuevo derecho social y con ello el derecho del trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al derecho del trabajo como: “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.”³

El Doctor en Derecho José Dávalos considera que el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.”⁴

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décimo quinta Edición. Porrúa. T. D-H. México, 2001. p. 982.

⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Décima Edición. Porrúa. México, 2000. p. 44.

Por su parte, el maestro Néstor de Buen Lozano dice que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁵

Con el derecho del trabajo surge el derecho al trabajo, conceptualizado como un deber social, que exige respeto para la dignidad y libertades de las personas que la realizan, quedando consagrado en nuestra Carta Magna en su artículo 5°.

La ley laboral, en su Título Primero, de los Principios Generales, artículo 2°, establece que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

En este orden de ideas, consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones obrero-patronales, teniendo como fin el equilibrio entre los factores de producción mediante la realización de la justicia social.

1.3. La relación de trabajo

La palabra “relación” proviene del latín *relatio-onis*, que significa lo que hace referencia. El Diccionario de la Real Academia Española la define como “la referencia que se hace de un hecho. Finalidad de una cosa. Conexión, correspondencia de una cosa con otra. Conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.”⁶

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición. Porrúa. México, 1994. p. 131.

⁶ Real Academia Española. Op. cit. T. II. p. 1761.

El maestro Mario de la Cueva define la relación de trabajo como “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”⁷

Por su parte, el Doctor Miguel Borrell Navarro considera que la relación de trabajo “consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.”⁸

Podemos apreciar que el maestro Mario de la Cueva define la relación de trabajo de manera general, mientras que el Doctor Borrell en su definición incluye los elementos característicos de la relación de trabajo, por lo que resulta más práctico al momento de identificar esta figura jurídica.

José Dávalos también menciona que “es suficiente que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo;...”⁹

Es decir, para que nazca la relación laboral no es necesario que le anteceda un contrato, basta con que se preste el servicio para que se presuma la relación de trabajo existente, en caso contrario, el hecho de que exista un contrato de trabajo no implica necesariamente la relación laboral, pues ésta puede nunca darse aún con la presencia del contrato, toda vez que el vínculo de trabajo inicia a partir de que se presta el servicio personal y subordinado.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo sexta Edición. Porrúa. México, 2000. p. 187.

⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 195.

⁹ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 105.

En nuestro sistema jurídico, la ley de la materia define la relación de trabajo en el Título Segundo denominado de las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo I, artículo 20, párrafo primero: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

En este mismo articulado, se señala la definición legal de contrato de trabajo, sin que en el citado ordenamiento se establezca la diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo; la cual el maestro Trueba refiere al comentar el precepto legal, mencionando: “La verdadera diferencia entre la relación y el contrato de trabajo es que aquélla se perfecciona hasta el momento preciso en el cual se empiece a prestar el servicio y el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.”¹⁰

Derivado de las anteriores definiciones, entendemos como relación de trabajo aquella que nace al prestar un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

1.3.1. Elementos de la relación de trabajo

Los elementos de una relación de trabajo son aquellos requisitos indispensables sin los cuales no puede existir la misma, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado. La Ley Federal del Trabajo, refiere en su artículo 20, tres elementos esenciales que dan lugar a la relación de trabajo, siendo éstos:

- ✓ Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrono.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Comentada por Trueba Urbina Alberto et al. Octogésima séptima Edición. Porrúa. México, 2007. p. 17.

- ✓ La prestación de un trabajo personal subordinado; siendo éste el elemento más importante sin duda alguna, y que 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.”¹¹

- ✓ El salario, que conforme al artículo 82 de la ley de trabajo, es “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.”

1.3.2. Sujetos de la relación de trabajo

En todas las disciplinas del conocimiento humano están presentes ciertas figuras e instituciones que son esenciales en cada una de ellas, lo mismo ocurre con las jurídicas, en especial en nuestra materia, siendo ésta la que nos ocupa, ya que en todas las relaciones de trabajo los sujetos que sobresalen son principalmente los trabajadores y los patronos; sin olvidar que como parte de los patronos existen otras figuras que es necesario precisar.

La Ley Federal del Trabajo define a cada uno de los sujetos de la relación de trabajo en su primer título denominado principios generales, estableciendo que dichos sujetos son el trabajador, el patrón, los intermediarios y la empresa.

Resulta trascendente definir e identificar a cada uno de estos sujetos, pues con ello, podemos saber cuales son sus derechos y obligaciones, así como cuales son sus alcances y responsabilidades dentro de la relación de trabajo.

¹¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 195.

1.3.2.1. Trabajador

A la persona física que presta un servicio a otra, de forma subordinada y remunerada, también se le ha denominado como: obrero, jornalero, asalariado; siendo la denominación más utilizada tanto por la doctrina como por la legislación, la de trabajador.

La Real Academia de la Lengua Española define de manera general al trabajador como “el que trabaja. Persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena.”¹²

La doctrina sigue los lineamientos de la ley laboral, al adoptar la definición de trabajador establecida por el legislador.

Es el caso del jurista Roberto Muñoz, al conceptualizar al trabajador como “la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.”¹³

Nosotros, al igual que la doctrina, adoptamos la definición que establece la multicitada ley Laboral en su artículo 8, definiendo al trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

De la acepción anterior, se desprenden los elementos siguientes:

- ✓ El trabajador siempre debe ser una persona física;

- ✓ La persona que recibe el servicio puede ser física o moral, denominada patrón y;

¹² Real Academia Española. Op. cit. T. II. p. 2003.

¹³ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México, 1990. p. 18.

- ✓ La prestación de un trabajo personal subordinado.

1.3.2.2. Patrón

Se le ha otorgado este término a aquél sujeto de la relación laboral cuya principal característica es la de proveer de capital a un empresa o establecimiento, por lo que derivado de ello es el que ordena y pone los lineamientos a seguir para el funcionamiento del mismo.

La palabra patrón “deriva del vocablo latino *patronum* que significa: defensor, protector. Persona que emplea obreros a trabajos y oficios.”¹⁴

El maestro Sánchez Alvarado dice que patrón es “la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.”¹⁵

Por lo que respecta a esta definición, es de hacer notar que los servicios recibidos por parte de los trabajadores, no son exclusivamente materiales o intelectuales, ya que cualquier persona al desempeñarse en un trabajo, aún cuando en apariencia sea un servicio material, en algún momento tiene que tener algo de intelectual.

Otra definición es la queda el maestro Manuel Alonso García, “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.”¹⁶

¹⁴ Real Academia Española. Op. cit. T. II. p. 1550.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 480.

¹⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 95.

La legislación laboral, en su artículo 10 da una definición simple de patrón, mencionando que es “toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Apegándonos a la definición establecida por la Ley de trabajo consideramos que si bien es cierto, patrón es la persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, es necesario precisar que dicho servicio es a cambio de un pago denominado salario.

Así mismo, el patrón puede constituirse en una empresa para formar una unidad económico-jurídica, estableciéndose en sucursales u otra forma semejante que integra a la empresa contribuyendo así en su desarrollo.

1.3.2.3. Intermediario

La figura jurídica de intermediario tiende a desaparecer en la práctica y se encuentra regulada dentro de nuestra legislación de trabajo, solamente en cuatro artículos de la misma, estableciendo allí las bases para su regulación.

La palabra intermediario significa “dicho de un proveedor, tendero; etc. Que media entre dos o más personas y especialmente entre el productor y el consumidor de géneros o mercancías.”¹⁷

Dentro de la doctrina el maestro Dávalos considera que la intermediación es anterior a la constitución de la relación de trabajo, toda vez que “consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada.”¹⁸

¹⁷ Real Academia Española. Op. cit. T. II. p. 782.

¹⁸ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 100.

Coincidimos con el maestro Dávalos al señalar que el intermediario realiza las funciones de mandatario o gestor, ya que se encarga de contratar a la persona que prestará sus servicios en una empresa o establecimiento.

En nuestra ley laboral en su artículo 12, se define al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Esta figura, dentro de nuestro sistema jurídico, ha sido materia controversia, debido a que generalmente el responsable de las obligaciones laborales es quien recibe los servicios pactados, es decir, el patrón, ya que los intermediarios habitualmente son insolventes.

Por esta razón, el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, previene que “no serán considerados intermediarios sino patronos las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

1.3.2.4. Empresa

El Diccionario de la Real Academia Española define a empresa como “acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo. Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. Lugar en que se realizan estas actividades. Intento o designio de hacer algo.”¹⁹

¹⁹ Ibidem. p. 540.

Al hablar de empresa desde el punto de vista económico, nos referimos a la organización y dirección tendientes a la realización de un fin común, que esencialmente va encaminado al lucro.

El maestro Baltasar Cavazos Flores estima que “la empresa es un complejo jurídico, económico social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.”²⁰

Además de las finalidades lucrativas de una empresa, existe pluralidad de intereses, como son los del trabajador, quien busca ganar más y trabajar menos, y los del patrón, enfocados a obtener mayores utilidades por el riesgo del capital invertido.

Para los efectos de las normas de trabajo, el artículo 16 de la ley de la materia, menciona que deberá de entenderse por **empresa** “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicio”, mientras que al **establecimiento** lo define como: “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Derivado del anterior artículo, podemos distinguir a la empresa como la unidad superior y al establecimiento como aquel que forma parte y contribuye a la realización del fin de la empresa.

Por nuestra parte, entendemos por empresa a la unidad jurídico, económico social, integrada por empresarios y trabajadores, tendientes a la producción o distribución de bienes o servicios con fines lucrativos; y como

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 82.

establecimiento, al lugar físico que forma parte y contribuye a la obtención de los fines de una empresa.

1.3.3. La relación de trabajo y el contrato de trabajo

Anteriormente hemos definido a la relación de trabajo como aquella que nace al prestar un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

Por lo que respecta al contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades, por virtud del cual el trabajador y el patrón adquieren derechos y obligaciones. En materia de trabajo existen tres tipos de contratos, a saber: contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo y contrato-ley. A continuación se definen cada uno ellos:

Contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades, mediante el cual una persona física se obliga a prestar a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo es el acuerdo o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, en el que se establecen las condiciones de trabajo, en una o varias empresas o establecimientos.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, en el que se establecen las condiciones que debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas o en una o varias zonas económicas y que abarquen una o más Entidades Federativas.

Por nuestra parte, solamente haremos la distinción entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20, señala tanto la definición de relación de trabajo como la de contrato individual de trabajo, que a la letra dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Del texto anterior, resalta claramente que el legislador no hace ninguna distinción entre ambos conceptos, por lo que a continuación se establecen las diferencias entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo:

“La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.”²¹

En consecuencia, puede haber contrato de trabajo sin que exista una relación de trabajo. Pero cuando existe la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe, se supone un vínculo laboral, siendo la

²¹ Ibidem. p. 102.

falta de contrato escrito, imputable al patrón con fundamento en el artículo 26 de la ley de la materia.

1.4. La duración de la relación de trabajo

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

Duración “es acción y efecto de durar, subsistir, permanecer, aguantar.”²²

La relación laboral inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, independientemente de la formalidad, requisitos, solemnidad o documentos y culmina cuando la obra objeto del contrato se extingue o concluye, o por cualquiera de las causas de rescisión o terminación que ponga fin a la relación de trabajo. Su duración conforme al artículo 35 de la ley laboral, puede ser para obra o tiempo determinado o bien, por tiempo indeterminado, pero será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa.

✓ Por obra determinada

El Doctor José Dávalos manifiesta que “este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.”²³

²² Real Academia Española. Op. cit. T. I. p. 783.

²³ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 118.

Es así, que en el contrato por obra determinada, es necesario precisar la materia del contrato, razón por la cual el artículo 36 de nuestra legislación laboral, señala que “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

Es por ello, que como requisito fundamental en este tipo de contrato es indispensable determinar la naturaleza de la obra materia del mismo, ya que de no hacerlo así, se corre el riesgo de que en caso de conflicto se interprete como un contrato por tiempo indefinido.

✓ **Por tiempo determinado**

Al igual que en el contrato por obra determinada, en este contrato, es indispensable especificar dos elementos para establecer la duración de la relación de trabajo, que son el plazo y la condición, ya que en caso contrario podríamos estar ante la presencia de un contrato por tiempo indefinido.

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

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

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

III. En los demás casos previstos por esta ley.”

Cabe mencionar que si subsiste la materia objeto del trabajo, aún cuando haya vencido el término estipulado en el contrato, se entiende que la relación queda prorrogada mientras que perdure dicho acontecimiento.

✓ **Por tiempo indeterminado**

Las relaciones laborales por tiempo indeterminado constituyen la regla general en correspondencia con los demás contratos de trabajo, así lo establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en su última parte “A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Al establecerse como regla general que las relaciones de trabajo deben ser por tiempo indeterminado, da lugar a que se cumpla con el principio de estabilidad en el empleo, protegiendo al trabajador a que se mantenga o permanezca indefinidamente en su trabajo, en tanto cumpla con sus obligaciones laborales. Al respecto el profesor José Dávalos señala que: “Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio.”²⁴.

La excepción a lo señalado por el Doctor Dávalos surge cuando el trabajador, víctima de un riesgo de trabajo, se ve incapacitado para seguir desempeñando su oficio, pero sí algún otro, el patrón tiene la obligación de proporcionárselo, con ello se demuestra que la relación de trabajo continua aún cuando el trabajador se vea disminuido en su capacidad física o mental.

El Doctor Miguel Borrell Navarro da una definición más amplia del contrato por tiempo indeterminado, manifestando que: “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... salvo los casos expresamente señalados en la Ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo...”²⁵

²⁴ *Ibíd.* p. 117.

²⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Op. cit.* p. 208.

Por nuestra parte, definimos a la duración de la relación de trabajo como el lapso de tiempo en que se encuentra vigente el vínculo entre patrón y trabajador, pudiendo ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indefinido, atendiendo a la naturaleza de la obra.

1.5. Suspensión de la relación de trabajo

El término suspensión se refiere a la omisión de un acto por un lapso de tiempo determinado y que al transcurso de dicho lapso, las cosas volverán al estado en que se encontraban originalmente.

La suspensión de la relación de trabajo “Es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídas por ellas.”²⁶

Mario de la Cueva señala que “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”²⁷

Tal y como lo señala el jurista Mario de la Cueva el objeto de esta figura es la estabilidad en el empleo para los trabajadores, ya que existen circunstancias ajenas a los sujetos de la relación de trabajo, que pueden variar dicha relación.

²⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. T. P-Z. p. 3037.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 234.

La ley laboral, en su artículo 42, enumera las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, las cuales son:

“I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo,

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.”

En los casos anteriores, la suspensión nunca rompe con la relación de trabajo y, consecuentemente, subsisten todos los derechos y

obligaciones pactados, ya que en caso contrario, si la suspensión de un trabajador es indefinida, se equiparará a un despido, pues se le impide que preste sus servicios sin fundamento legal.

El artículo 170 de la ley de trabajo, en sus fracciones II y III, establece otro supuesto para la suspensión de la relación de trabajo de las madres trabajadoras:

...

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

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

Es importante señalar, que la suspensión de la relación de trabajo implica imprescindiblemente el requisito de la temporalidad, ya que de no ser así sería rescisión de la relación laboral, en consecuencia, las partes dejan de estar forzadas a cumplir con las obligaciones, tales como el pago del salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador.

Así mismo, en la suspensión se contempla el principio de estabilidad en el empleo, toda vez que protege al trabajador, permitiéndole el regreso a sus labores.

De acuerdo con lo anterior, entendemos como suspensión de la relación de trabajo a la contingencia que cesa de forma temporal la actividad laboral, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, permaneciendo el vínculo jurídico, reanudándose los derechos y obligaciones contraídos.

1.6. Terminación de la relación laboral

La palabra terminación es muy sencilla de definir, y es utilizada para señalar aquello que ha concluido, que pone fin a una cosa; manejada en materia laboral para poner fin a la relación de trabajo.

En el Diccionario Jurídico Mexicano se señala que terminación de la relación de trabajo “es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad.”²⁸

Por lo general, la terminación de la relación laboral, se refiere a causas ajenas al incumplimiento de las obligaciones de algunas de las partes, por lo que sus consecuencias son diversas a la rescisión de trabajo.

El Doctor Mario de la Cueva menciona que la terminación de la relación de trabajo “es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación.”²⁹

El maestro De la Cueva establece acertadamente que la terminación de la relación de trabajo se da por dos causas, por mutuo consentimiento o como consecuencia ajena a la voluntad de los sujetos de trabajo, ya que de lo contrario estaríamos hablando de rescisión de trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo tiene su fundamento en el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo, que establece: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

²⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. T. P-Z. p. 3037.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 242.

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

Por lo tanto, consideramos a la terminación, como aquella forma de concluir la relación de trabajo por mutuo consentimiento o por alguna causa ajena a la voluntad de las partes que hacen imposible la continuación del vínculo laboral.

Finalmente, cabe resaltar que la terminación se da cuando no hay sujeto a quien imputar la causa, es decir, no podrá hacerse responsable al patrón o al trabajador de la culminación de la relación laboral.

1.7. Rescisión de la relación de trabajo

Otra de las formas que contempla nuestra legislación laboral para dar por concluida la relación de trabajo es la rescisión.

El vocablo rescindir significa “dejar sin efectos un contrato o una obligación por decisión de una o ambas partes.”³⁰

³⁰ Real Academia Española. Op. cit. T. II. p. 1779.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que rescisión de la relación de trabajo es “la disolución de las relaciones de trabajo decretado por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro.”³¹

Derivado de lo anterior podemos decir que, mientras la terminación de trabajo es considerada una forma normal para concluir una relación de trabajo, la rescisión es la forma excepcional, determinada siempre por el incumplimiento de alguna de las partes de la relación.

El jurista Miguel Borrell Navarro lo define como “la decisión unilateral de dar por concluida una relación de trabajo efectuada por causas o hechos sobrevinientes a la celebración de la misma...”³²

Siempre que se invoque la rescisión para concluir la relación laboral, deberá estar fundada en alguna o algunas de las causas legales, además de cumplir con la formalidad de dar aviso por escrito al trabajador en los términos señalados en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

El fundamento legal de la rescisión de la relación de trabajo se encuentra en el artículo 46 de la referida ley laboral, que establece: “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Nosotros definimos a la rescisión de la relación de trabajo como la disolución de la relación de trabajo efectuada por uno de sus sujetos, derivado del incumplimiento grave de una obligación imputable al otro.

Partiendo de esta definición, es importante establecer la naturaleza jurídica de la rescisión de la relación de trabajo, la cual deriva del

³¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. T. P-Z. p. 2815.

³² BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 418.

ejercicio de un derecho potestativo que le asiste a cada uno de los sujetos de la relación laboral para darla por concluida, siempre y cuando una de las partes incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso o no de él.

De lo anterior, se desprenden tres características fundamentales de la rescisión, a saber:

Acto unilateral. La rescisión implica siempre la conducta de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

Acto potestativo. La posibilidad de rescindir no implica necesariamente que se deba hacer uso de esa facultad, es decir, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

Acto formal. Es la señalada en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en que el patrón debe dar al trabajador aviso por escrito de la fecha, así como la causa o causas de la rescisión.

Es trascendente señalar que aunado a estas características el aviso de rescisión siempre debe fundamentarse en cualquiera de las causales que marca el artículo 47 de nuestra legislación laboral, en donde se enumeran diversas hipótesis específicas en las que el patrón tiene el derecho de rescindir justificadamente la relación de trabajo que lo unía con el trabajador, en virtud de éste ha cometido alguna falta grave, sin que incurra en responsabilidad, dichas causales son:

“... I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que

carezca. Esta causa se rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;...”

La causal de despido en esta fracción es el engaño del cual es objeto el patrón, teniendo como término para ejercer la rescisión el plazo de treinta días a partir del momento en el que el trabajador empieza a prestar sus servicios, de lo contrario, transcurrido este término se entenderá que el patrón está conforme con la capacidad mostrada.

“... 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;...”

La ley establece en las fracciones anteriores como sanción, la rescisión, cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos o injurias en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa, o bien, en contra de alguno de sus compañeros de trabajo, ya sea dentro o fuera del establecimiento o empresa; considerando que no es admisible mantener laborando a una persona que ha

faltado al deber de respeto al patrón y demás personas referidas, y que pueda causar un conflicto alterando la disciplina en el lugar de trabajo.

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

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

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

La causa de rescisión en estos supuestos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, ya que lo que interesa es precisar la actitud del trabajador durante el desarrollo de las actividades para las que fue contratado, y así poder estar en condiciones de determinar si las lleva al cabo de manera intencional, con negligencia, imprudencia o descuido inexcusable, ocasionando daños o perjuicios en los intereses del patrón, que aún cuando no sean los propios se relacionan directamente con la fuente de trabajo estando obligado a cuidar y sostener.

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

Al igual que las fracciones anteriores, esta también se caracteriza por el elemento de subjetividad que con lleva para determinar si un acto es

considerado inmoral o no. Correspondiéndole al juzgador decretar dicha circunstancia atendiendo a la materia del trabajo contratado.

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

Esta causal tiene su origen en el deber de fidelidad que todo trabajador debe a su patrón; obligando a este último, acreditar que el trabajador dio a conocer los secretos de la empresa y que como consecuencia se produjo un daño o perjuicio a la misma.

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

Se configura la rescisión cuando el trabajador falta a su trabajo sin causa que lo justifique, por más de tres días en un lapso de treinta, empezándose a contar las faltas a partir de la primera, sin importar si son continuas o discontinuas. Es decir, al trabajador que tenga tres faltas y media en un período de treinta días se le podrá invocar esta causal para rescindirle de su trabajo.

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

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

Independientemente de que el trabajador tiene la obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo, debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando éstas sean relacionadas al trabajo

contratado y sean dadas dentro de la jornada de trabajo, la Ley establece como única excepción el desobedecimiento por causa justificada.

La causal de rescisión referente a la negativa del trabajador de adoptar medidas preventivas tiene como finalidad evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud.

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

Un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de una droga no está en condiciones de desempeñarlo, corriendo el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; siendo esto lo que se trata de evitar con dicha causal.

Es importante señalar, que el aliento alcohólico no constituye una causa de rescisión, ya que el trabajador puede tener sólo aliento alcohólico sin que esto reste sus facultades físicas que le impidan desempeñar sus labores de manera normal.

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

La causa de rescisión se actualiza cuando exista un impedimento real para que el trabajador siga desempeñando sus labores, derivado de una sentencia ejecutoriada dictada en su contra y que lo prive de su libertad, imposibilitándolo para prestar sus servicios.

“... 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...”

Para el maestro Euquerio Guerrero las causas de rescisión establecidas por la ley no se limitan sólo a las especificadas en la misma, pues la última fracción del artículo en mención, señala también causas análogas, toda vez que, “el Legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado artículo.”³³

Cuando el patrón invoca varias de las anteriores causales de rescisión de la relación laboral en un juicio, basta con que compruebe una de ellas para considerar que el despido fue justificado.

El trabajador, al igual que el patrón, tiene el derecho de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él, cuando el patrón viole los derechos del trabajador en las relaciones laborales. Este derecho del trabajador deberá de estar fundamentado en algunas de las causales de rescisión de la relación de trabajo que marca el artículo 51, de la ley federal de la materia, y que a continuación se transcriben:

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

³³ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México, 1998. p. 274.

El engaño es la causa de rescisión en esta fracción, derivado de que la relación de trabajo nace viciada, teniendo el trabajador el derecho de hacerla valer en un lapso de treinta días.

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

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

Para que el trabajador pueda ejercer el derecho a rescindir la relación de trabajo invocando cualquiera de los supuestos contemplados en estas fracciones, dichos supuestos deben ser de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral, independientemente que se originen en el interior o exterior de la empresa o establecimiento.

“... IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

Si el patrón no cumple con una de sus principales obligaciones como es la de pagar el salario integro, en la fecha o lugar convenidos, el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad.

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

La mala fe del patrón queda en manifiesto al no proporcionar, intencionalmente, herramientas en buen estado a su trabajador, poniendo en peligro la seguridad del mismo durante el ejercicio de sus labores, por lo tanto, éste con todo derecho podrá dar por terminada la relación de trabajo.

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

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

El patrón al no cumplir con las medidas preventivas de seguridad o de salud mínimas, está comprometiendo la integridad física del trabajador o de su familia, existiendo como agravante el incumplimiento por la imprudencia o descuido inexcusables del patrón.

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

El artículo 52 de la ley laboral establece, para que el trabajador pueda ejercer su derecho de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, es necesario, además de fundamentarla en alguna de las causas de rescisión antes citadas, separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de éstas, en consecuencia el patrón lo indemnizará en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, situación que en la práctica no es muy frecuente.

1.8. Despido

El despido es una forma de extinguir la relación de trabajo que el patrón realiza unilateralmente cuando existe o no causa justificada para ello.

El Diccionario de la Real Academia Española establece que la palabra despido significa “acción y efecto despedir o despedirse, y el verbo despedir se entiende como decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que le unía a un empleado.”³⁴

Por otra parte, el Diccionario Jurídico Mexicano define al despido como “la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones.”³⁵

Dentro de nuestra doctrina, el despido presenta una problemática en cuanto a su terminología, toda vez que la ley laboral emplea el término “rescisión, no así, la palabra “despido”. En cambio el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución, señala la palabra “despido” y no la de “rescisión.”

En consecuencia, el uso de los términos despido y rescisión se encuentran divididos en nuestra doctrina, por ejemplo los juristas Trueba Urbina y De Buen Lozano, se inclinan por el uso de la expresión despido, fundamentándose en el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Contrario al uso del vocablo despido, el Doctor Mario de la Cueva, emplea la terminología establecida por la Ley laboral, denominando rescisión, a la falta de cumplimiento de las obligaciones imputables al trabajador.

³⁴ Real Academia Española. Op. cit. T. I. p. 788.

³⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. T. D-H. p. 1111.

Para Néstor de Buen el despido “es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”³⁶

José Dávalos define al despido como “el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.”³⁷

Para nosotros, el término rescisión se aplica en un sentido amplio a la disolución de la relación de trabajo efectuada por uno de sus sujetos, derivado del incumplimiento grave de una obligación imputable al otro. Mientras que la palabra despido, en sentido específico, refiere al acto que pone fin a la relación de trabajo ejercido por el patrón, derivado del incumplimiento grave de una obligación imputable al trabajador.

En este sentido podemos clasificar al despido como justificado e injustificado:

✓ **Despido justificado**

Se entenderá como despido justificado, cuando el patrón fundamente la culminación de la relación de trabajo en una de las causas de rescisión que establece el artículo 47 de la multicitada ley de trabajo, siempre que se trate del incumplimiento grave de una obligación imputada al trabajador.

Coincidimos con el Doctor Borrell Navarro, al señalar: “Para que el despido goce de todos los efectos legales pertinentes, será necesario el reconocimiento por el Tribunal Laboral, mediante el laudo correspondiente de

³⁶ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 145.

³⁷ Ídem.

que fue debidamente sustentado en alguna o algunas de las causas de rescisión que expresamente señala la Ley Federal del Trabajo.”³⁸

✓ **Despido injustificado**

El despido injustificado se origina cuando no se satisfacen los requisitos señalados por la ley laboral.

Los trabajadores que sean injustificadamente despedidos, es decir, cuando el patrón no justifique la separación del trabajador de su trabajo en alguna de las causales que señala el artículo 47 de la ley de la materia, tendrán el derecho de ejercitar cualquiera de las dos acciones siguientes: la indemnización constitucional o la reinstalación de su trabajo (cumplimiento de contrato), contempladas en el artículo 48 de la Ley citada, que a la letra dice:

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

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

Otra de las razones por las que se considera despido injustificado, es la falta del aviso de rescisión al trabajador o a la Junta, por parte del patrón, , en los términos que señala el artículo 47, parte final, de la ley federal de la materia, ya que ésta establece ciertos requisitos, los cuales son: dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de rescisión, prescribiendo la acción en

³⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 420.

un término de treinta días, artículo 517, fracción I de la ley laboral; en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, se deberá dar aviso a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, señalando el domicilio donde pueda ser notificado el trabajador.

1.9. Estabilidad en el empleo

La estabilidad es un término que refiere a la duración o permanencia, en sentido laboral, representa uno de los principios fundamentales de los trabajadores, teniendo como fin proteger la relación de trabajo, garantizando con ello la seguridad en el empleo.

La palabra estabilidad deriva del latín *stabilitas*, *-atis*. Cualidad de estable. Significa que no está en peligro de caer, de descomponerse, de cambiar o de desaparecer, que permanece en un sitio indefinidamente.”³⁹

El maestro Mario de la Cueva señala que: “estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.”⁴⁰

En tal sentido, es innegable que la estabilidad en el trabajo es un derecho relativo del trabajador, ya que la legislación laboral reconoce el derecho que tiene el patrón para dar por terminada la relación de trabajo, aún sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos previstos por la Ley.

³⁹ Real Academia Española. Op. cit. T. I. p. 903.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 219.

Para Néstor de Buen la estabilidad en el empleo debe entenderse como “el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.”⁴¹

El principio de estabilidad en el empleo tiene se fundamento jurídico en el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución, y en los artículos 35, 42 y 48 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos jurídicos que consagran los ideales sociales por los cuales los trabajadores lucharon en la revolución mexicana.

Para el maestro Dávalos el principio de estabilidad en el empleo “tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.”⁴² Es decir, que en términos generales se considera a la estabilidad como una limitante para la extinción del contrato de trabajo.

Por nuestra parte, consideramos que la estabilidad en el trabajo es un principio que tiene por finalidad proteger a los trabajadores conservando la relación de trabajo, disolviéndose solamente por voluntad del trabajador, y excepcionalmente por el patrón a causa imputable al trabajador o por causas ajenas a la voluntad de los sujetos.

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 547.

⁴² DÁVALOS, José. Op. cit. p. 25.

1.10. Procedimiento paraprocesal de la rescisión

Antes de iniciar el desarrollo del presente punto, es importante establecer que es lo que entendemos por proceso y procedimiento.

A nuestro entender según la doctrina el proceso es considerado como el conjunto de actos y hechos jurídicos mediante los cuales los órganos jurisdiccionales dirigen y deciden los litigios; mientras que procedimiento se refiere a la realización por la cual se desenvolverá todo proceso.

Ahora bien, paraprocesal significa “junto o a un lado; vía que se coloca a un lado del proceso.”⁴³

Respecto del procedimiento paraprocesal el Doctor Borrell Navarro manifiesta que “corresponde utilizar este procedimiento, cuando sin existir promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, se requiere la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por así desearlo las partes interesadas o una sola de ellas, por la naturaleza del asunto o petición, o por disposición expresa de la Ley Laboral.”⁴⁴

Este procedimiento paraprocesal se equipara en materia civil a la jurisdicción voluntaria, ya que ambos van enfocados a la tramitación de actos y diligencias sin que anteceda un conflicto.

Por otra parte, el maestro Miguel Bermúdez Cisneros menciona que los procedimientos paraprocesales “serán los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos”⁴⁵, es decir, en la práctica es

⁴³ TENA, Rafael e ÍTALO, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México, 2004. p. 206.

⁴⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 846.

⁴⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México, 2002. p. 190.

más utilizado para asuntos donde no existe controversia o de carácter administrativo.

La ley del trabajo, en su artículo 982, establece que los procedimientos paraprocesales o voluntarios son “todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.”

El artículo 983, de la Ley Federal del Trabajo, detalla el procedimiento a seguir de los asuntos paraprocesales o voluntarios, indicando que dicho procedimiento podrá ser utilizado por el trabajador, sindicato o patrón interesado, concurriendo a la Junta competente, para solicitar de manera oral o por escrito que ésta intervenga, señalando la persona cuya declaración sea requerida, lo que pretende se exhiba o bien, la diligencia que se pide se lleve a cabo, debiendo la Junta acordar lo conducente dentro de las veinticuatro horas siguientes, señalando día y hora para que se lleve a cabo la diligencia, ordenando, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

“Resulta muy útil y necesario este procedimiento que regula la Ley Procesal Laboral, ya que a través de él, se ejercen y acreditan actos, diligencias, derechos y obligaciones de carácter laboral que surgen de las mismas relaciones de trabajo y de la Ley.”⁴⁶

Dentro de la legislación laboral existen diversas cuestiones que se tramitan a través de los procedimientos paraprocesales, siendo materia de nuestro análisis la notificación del aviso de rescisión.

⁴⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 846.

El procedimiento paraprocesal de la rescisión se origina en el momento en que el trabajador se niega a recibir el aviso de rescisión, ya que resulta indispensable que en todo despido, el patrón o la empresa a través de su representante legal, de cumplimiento a esta obligación legal, notificando por escrito al trabajador la fecha y causas de la rescisión de la relación de trabajo, tal y como lo establece el párrafo final del artículo 47 de la legislación laboral.

Derivado de lo anterior, se deberá iniciar el procedimiento paraprocesal, presentando el patrón, por escrito, ante la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, la solicitud de la notificación al trabajador por conducto de actuario, señalando el domicilio registrado, toda vez que la falta del aviso al trabajador o a la Junta, será considerada como despido injustificado. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción deberá de proceder a la notificación, levantando el actuario acta circunstanciada de la diligencia, tal y como lo establece el artículo 991 del ordenamiento legal citado.

Podemos concluir que se establece el procedimiento paraprocesal de la rescisión, para notificar al trabajador la fecha y causas que motivan su despido, por conducto de un órgano jurisdiccional, permitiéndole al trabajador preparar su defensa ante la Junta correspondiente, dándole así certeza y garantía al mismo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL AVISO DE RESCISIÓN EN MÉXICO

El origen de la humanidad y la lucha por la supervivencia han obligado al hombre a trabajar surgiendo con ello las relaciones laborales, derivando en la imperiosa necesidad de regular las mismas.

El Derecho del Trabajo surge en México, y en todo el mundo, como consecuencia de la lucha de clases y la desigualdad entre obreros y patrones, evolucionando a lo largo de la historia mediante diversas etapas que dieron origen a la consagración de los derechos de los trabajadores en múltiples ordenamientos.

Una de las primeras etapas donde surge el Derecho del Trabajo, es la que se constituyó con las Leyes de Indias, disposiciones que se preocuparon por los trabajadores indígenas, estableciendo algunas prohibiciones tales como las tiendas de raya, el pago de salario mínimo, así como la jornada máxima de trabajo, ordenamiento que fue avanzado para su época.

Posteriormente es con la Constitución Mexicana de 1857, en donde se establece la libertad de la industria y del trabajo, aún sin la participación del Estado en cuanto a las cuestiones laborales, situación que genero se aplazara la creación de una legislación laboral propiamente dicha

postergando la consagración de los pocos derechos obtenidos hasta entonces por los trabajadores.

En nuestro país, la etapa que constituye un cambio importante en la creación del nuevo derecho mexicano del trabajo es la que inicia con la Revolución Mexicana protagonizada por el General Venustiano Carranza y que culmina con la instauración de la Constitución de 1917.

Por lo tanto, nos enfocaremos al estudio a partir del nacimiento de la Constitución de 1917 hasta nuestra actual ley que rige en materia de trabajo, haciendo especial pronunciamiento en el aviso de rescisión, figura que fue creada con el artículo 123 constitucional, fracción XXII, para dar seguridad jurídica a los trabajadores en relación a tan importante principio de estabilidad en el empleo.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Con la consumación de la Revolución Mexicana, fue necesaria la creación de una nueva Constitución que subsanara las deficiencias de la anterior.

La naciente Constitución de 1917 fue resultado de múltiples acontecimientos sociales en nuestro país, siendo los sucesos más relevantes la infinidad de luchas entre las distintas clases sociales que desembocaron en una de las trágicas etapas de mayor derramamiento de sangre en México.

Esta etapa de lucha y conquista culminó con la consagración de las garantías individuales y los principios protectores de todo mexicano plasmándolos en el documento más importante, nuestra Carta Magna, inclusive los principios de justicia social obtenidos por obreros y campesinos redactados por el Constituyente en el artículo 123.

2.1.1. Origen de la regulación del trabajo en la Constitución

Posterior al triunfo de la revolución constitucionalista, comandada por el General Venustiano Carranza, el siguiente paso era la organización del gobierno sobre las bases políticas y sociales establecidas en la lucha armada en contra de la Constitución de 1857. Siendo así, se convocó a la Asamblea Legislativa de la Revolución, para plasmar en una nueva carta constitucional aquellos principios sociales conquistados por los campesinos y obreros durante el movimiento revolucionario.

El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la República, mediante decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916 convocó al pueblo de México a elecciones para formar el Congreso Constituyente, el cual crearía el texto de la nueva Constitución, quedando instalado el 1° de diciembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro.

El proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe, provocó una gran decepción por lo que refería al aspecto laboral, ya que ninguna de las reformas sociales, que dieron origen a la lucha, quedaron debidamente aseguradas, en virtud que en la fracción X del Artículo 73, únicamente se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo. Y en el artículo 5°, se agregó un párrafo a lo que establecía la anterior Constitución, quedando limitada a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Durante el mes de diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5°, mediante las que se propusieron normas concretas procurando la protección de la clase trabajadora, incluyendo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso hebdomadario.

El 26 de diciembre de 1916 dio inicio la sesión de dictamen del proyecto de reforma del artículo 5° de la Constitución. En esta misma sesión el General Heriberto Jara, haciendo uso de la palabra combatió la doctrina tradicional del derecho constitucional, proponiendo la inclusión de los derechos de los trabajadores, manifestando que el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos, al expresar lo siguiente:

“Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban como los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma...

La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente dejarlo a merced de los explotadores, a merced de

aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o diez y seis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos”⁴⁷

Más adelante expone: “... La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para ésto es necesario votar leyes eficaces aun cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución? Un humano o humanos, no podremos agregar algo al laconismo de esa Constitución, que parece que se pretende hacer siempre como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.”⁴⁸

La magnífica intervención del General Heriberto Jara trajo como consecuencia que nuestra actual Constitución reflejara un aspecto humano y social, que hasta entonces no se había encontrado en ninguna otra constitución

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 41.

⁴⁸ Ibídem. p. 43.

del mundo, dándole la importancia a todos aquellos ideales por los cuales se luchó durante la Revolución Mexicana.

En la misma sesión, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, en uso de la palabra propuso las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 constitucional: "...el artículo 5° a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etc."⁴⁹

Es evidente que el Diputado Victoria luchaba porque en la Constitución se consignaran los derechos mínimos de todo trabajador, así como las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos, idea que posteriormente dio origen al artículo 123, partiendo de la base de que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Así mismo, consideraba que los ordenamientos reguladores del trabajo debían ser generales, con el propósito de que se estableciera en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

En la sesión de 26 de diciembre de 1916, el periodista Froylán C. Manjarrez hizo manifiesto la necesidad de crear un nuevo título o capítulo en la Constitución que consagrara el derecho del trabajo, al mencionar: "... porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5°, es imposible, esto lo tenemos que

⁴⁹ *Ibíd.* p. 46.

hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios (Aplausos).”⁵⁰

A esta idea de crear un nuevo título dedicado especialmente al derecho del trabajo se unió el diputado José Natividad Macías, quien propuso que Pastor Rouaix creara los lineamientos generales del nuevo proyecto, retirando así, el dictamen del artículo 5° dado a conocer con anterioridad, arreglándose con ello un nuevo proyecto para el artículo 5° y el naciente artículo 123 para resolver los conflictos laborales.

Después de terminado el debate, el Licenciado José Natividad Macías, el Ingeniero Pastor Rouaix, el Licenciado José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos integraron la comisión encargada de redactar el proyecto del nuevo título constitucional en materia de trabajo; el cual fue terminado y presentado el 13 de enero de 1917 a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea.

La Comisión de la Asamblea, en su dictamen, redactado por el General Francisco J. Múgica, modificó la tesis del proyecto, manifestando que el contenido del capítulo no debía versar únicamente sobre el trabajo económico, sino abarcar el trabajo en general, protegiendo así toda actividad laboral; el dictamen de la Comisión textualmente dice:

“...Proponemos que la sección respectiva lleve por título ‘Del trabajo y de la previsión social’, ya que a uno y otra se refieren las disposiciones que comprende.

⁵⁰ *Ibíd.* p. 53.

El primer artículo, a nuestro juicio, debe imponer al Congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos cuerpos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas.

La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I.”⁵¹

Este proyecto contemplaba que los Congresos estatales legislaran en materia de trabajo, según las condiciones que prevalecían en cada región, emitiéndose con ello múltiples leyes, sin considerar la problemática que derivaría cuando una empresa estuviera en dos o más localidades y presentara un conflicto colectivo, dejando una controversia en la Constitución al respecto y que posteriormente fue reformada.

En la sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por el Constituyente de Querétaro, por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes, el texto del artículo 123 constitucional, bajo el rubro “Del Trabajo y De La Previsión Social”, originándose con ello el Estado de derecho social imponiendo las garantías sociales para los trabajadores formando el derecho del trabajo y de la previsión social.

A continuación se reproduce el texto original que en el año de 1917 motivo el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, únicamente en cuanto se refiere a la parte de interés para nuestro estudio.

⁵¹ *Ibíd.* p. 97.

“Título Sexto.- Del trabajo y de la previsión social.

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

...

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

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de 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

provenzan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁵²

Es dentro de estas fracciones constitucionales, en donde por primera vez se contempla el principio de estabilidad en el empleo, teniendo como fin la protección a los trabajadores para lograr una mayor permanencia en el empleo, además de sustentar los principios de igualdad, libertad y de consagrar al trabajo como un derecho y un deber sociales.

El jurista Trueba Urbina apunta que el “Derecho Sustantivo y Procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el Art. 123 de la Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las JCA; así surgieron a la vida, pero no sólo para México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos del Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución proletaria a favor de la clase obrera.”⁵³

Con la creación del artículo 123 constitucional nace una nueva rama del Derecho originándose el derecho social, cuyas principales características en materia de trabajo son: es un derecho derivado de la lucha de clases, es un mínimo de garantías sociales, es proteccionista de los

⁵² DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 65.

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México, 1982. p. 21.

trabajadores, es irrenunciable e imperativo, es reivindicatorio del proletariado y es exclusivo de los trabajadores.

2.1.2. Origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como primer antecedente las leyes expedidas por los gobiernos de los Estados de Veracruz y Yucatán.

El 19 de octubre de 1914 fue promulgada en el Estado de Veracruz la Ley del Trabajo, por el General Cándido Aguilar, primera ley mediante la cual se crean las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de patronos y obreros, así como de dirimir las diferencias que entre ellos se suscitarán.

Posteriormente surgen dos leyes en el Estado de Yucatán, la ley del 14 de mayo de 1915, con la que se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre del mismo año, ambas promulgadas por el General Salvador Alvarado, en las que se contemplaba la organización de las Juntas de Conciliación instauradas en cada distrito industrial, y que se conformaban por representantes de trabajadores y patronos, con facultades para procurar la celebración de convenios industriales, así como normar las relaciones entre integrantes de la relación obrero patronal. El Tribunal de Arbitraje estaba integrado por un representante de las uniones de trabajadores y otro que era designado por los patronos, así como por un Juez presidente, quien era nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en Pleno, en la Ciudad de Mérida.

El artículo 25 de la Ley del Trabajo de 1915 de Yucatán, establecía la jurisdicción especial del trabajo, y que a la letra dice:

“Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización en esencia constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.”⁵⁴

Con este artículo se puede apreciar que en aquella época al igual que ahora la forma de resolver los conflictos entre los sujetos de la relación de trabajo era a través de la conciliación, llegando a acuerdos en donde se procuraba dañar lo menos posible a las partes, o en otras palabras, que ambos salieran lo mejor favorecidos, ya que en ese entonces toda controversia era causa de conflicto armado.

Otro antecedente legislativo que se encuentra relacionado con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo encontramos en los trabajos de la Asamblea Constituyente, instalada en la Ciudad de Querétaro el 1° de Diciembre de 1916, con la participación destacada de las diputaciones veracruzana y yucateca. La Comisión de la Asamblea Constituyente elaboró un dictamen sobre el capítulo del trabajo, mismo que se discutió en la sesión de 23 de enero de 1917, mediante el cual fundó y dio origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, plasmándose en la fracción XX del artículo 123 constitucional y que a la letra se transcribe:

“... XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 222 y 223.

igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”⁵⁵

Con lo anterior, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales del trabajo, cuya actuación era independiente del Poder Judicial, y eminentemente de carácter social.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje surgieron para resolver los conflictos laborales de cada Estado de la República, es decir, solamente tenían jurisdicción local, y fue con el transcurso del tiempo, y debido a las necesidades y conflictos que trascendían más allá de la esfera local, que se pensó en la creación de un órgano que tuviera competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que afectaban directamente la economía nacional, naciendo así las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Fue la Secretaría de Industria quien previno a los gobernadores de los Estados de la problemática entre los ferrocarrileros que había rebasado las fronteras estatales, convirtiéndose en un conflicto a nivel nacional y que las autoridades locales no tenían las facultades para darle solución, emitiendo una circular el 28 de abril de 1926 en la que señaló que dichos conflictos serían tratados por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

El 5 de marzo de 1927 se gira nueva circular en la que la Secretaría de Industria dijo que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, razón por la cual los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y empresas serían resueltos por la misma. El día 18 del mismo mes se emite una tercera circular explicando que toda vez que los trabajadores y empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con el objeto

⁵⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit. p. 65.

uniformar su aplicación, todos los asuntos derivados de él serían igualmente resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

Siendo así, el Poder Ejecutivo determinó expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto mediante el cual se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, dicho decreto se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, materias de carácter federal, haciendo imposible la intervención de las autoridades locales.

La distribución de las competencias entre las Juntas Federales y las Locales quedó legitimada al federalizarse la ley del trabajo.

Al respecto el Doctor De la Cueva señala como dato histórico, lo siguiente: “El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los arts. 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un *Proyecto de código federal del trabajo*. En este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.”⁵⁶

El entonces Presidente Emilio Portes Gil, durante la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I. p. 54.

facultades del Congreso, y la del Proemio del artículo 123 para que únicamente el Congreso Federal contara con la facultad de dictar leyes en materia de trabajo, y con fecha 22 de agosto de 1929 fueron aprobadas las reformas, dando paso a la estructuración de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva ejemplifica la razón por la cual se decidió adoptar el sistema de la federalización de las leyes laborales, al señalar: "... la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios." Manifestando además "Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República."⁵⁷

Como consecuencia de lo expuesto, la reforma hecha el 6 de septiembre de 1929, a la fracción X del artículo 73, así como al preámbulo del artículo 123 de la Constitución, facultó al Honorable Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias en materia del trabajo, en los siguientes términos:

⁵⁷ *Ibidem.* p. 53.

Artículo 73. “El Congreso tiene facultad:

...

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

Artículo 123. “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá de expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo...”⁵⁸

Tal y como se desprende de la lectura de los textos constitucionales anteriormente transcritos, la aplicación de las leyes del trabajo correspondía únicamente a las autoridades de cada Entidad Federativa en sus respectivas jurisdicciones y excluyendo la competencia de éstas en cuanto a los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transporte otorgadas mediante concesión federal, minería, hidrocarburos, así como de los trabajos que fueran ejecutados en el mar y zonas marítimas, otorgando a las autoridades federales del trabajo jurisdicción sobre éstas.

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 167.

2.1.3. Legislaciones locales anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931

Derivado del artículo 123 de la Constitución de 1917, se facultó a las legislaturas locales para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, y con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo, por lo que en todos los Estados de la República se expedieron diversas leyes de trabajo en el lapso comprendido entre 1918 y 1928.

Dentro de estas leyes locales destacan por su importancia las siguientes: La del Estado de Veracruz que expidió el 14 de enero de 1918 la primera Ley del Trabajo en México, siendo una de las primeras en el continente americano, sirviendo de modelo no solamente para las leyes de la Entidades Federativas restantes, sino que también se utilizó como precedente para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Otros leyes estatales que trascendieron en la época fueron la de los Estados de Chihuahua, que resuelve el problema de los servidores del Estado; las de Tamaulipas y Sonora en lo referente a la materia de contratos, accidentes y enfermedades profesionales; y las de Yucatán, la Ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto del 2 de octubre de 1918 y la Ley de Álvaro Torres Díaz de 16 de septiembre de 1926, cuyas principales aportaciones refieren al tema sindical y de huelga.

Por lo que respecta a la legislación del Distrito y Territorios Federales, en el año de 1919 se emite un decreto que reglamentó el descanso semanario; y en el año de 1925 es expedida la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo en donde se contemplaron algunos problemas de la huelga. Posteriormente se publica en el año de 1926 el reglamento de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje. Finalmente en 1927 es dictado un decreto que reglamentaba la jornada de trabajo dentro de los establecimientos comerciales.

En cuanto a lo que se refiere en materia procesal laboral, de igual manera se emitieron diversas disposiciones legales que regulaban el procedimiento a fondo ante las autoridades de trabajo durante el período de 1918 a 1928.

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

El procedimiento laboral, por tratarse de una nueva rama del derecho resultaba imposible que en su surgimiento contará con principios, figuras y términos jurídicos propios, razón por la cual tuvo que tener sustento en el procedimiento civil ya existente, tan es así que, como lo señala el maestro Trueba, los códigos laborales de esa época consagraban la supletoriedad de dicho procedimiento.

El maestro Néstor de Buen manifiesta en términos generales lo que establecieron las diversas leyes en materia de procedimiento, señalando:

⁵⁹ *Ibidem.* p. 85.

“A la presentación de la queja se señalaban audiencias en las que se producían demandas y contestaciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos. Las juntas dictaban sus laudos de inmediato. Tal era el caso de los Estados de México, Michoacán, Nayarit y Veracruz, entre otros. Otros Estados preveían diferentes etapas en las que la conciliación podía darse en último momento, antes del laudo. Es el caso concreto del Estado de Querétaro y hay que reconocer que no se trataba de una fórmula del todo mala ya que concluida la averiguación y conscientes las partes de sus posiciones procesales, la conciliación resultaba atractiva para el que estuviera temeroso de un resultado contrario.”⁶⁰

En algunos Estados las leyes respectivas llegaron a alcanzar un desarrollo importante, al grado de que en ellas se encuentran muchas de las disposiciones que aún nos rigen, siendo así que en los procedimientos podían combinar audiencias de fijación de la controversia y dilaciones probatorias de pocos días, entre los que la reglamentaban se encontraban Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas. En otros Estados de la República como era el caso de Jalisco y Colima, se establecieron etapas diferenciadas, donde se contemplaban los períodos de investigación, conciliación y arbitraje.

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

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

El Congreso de la Unión expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales, señalando la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que debían adoptarse en caso de paros empresariales. Con fundamento en el artículo 12 de esta Ley, el Presidente de la República presentó el decreto de 8 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, dicho decreto contiene disposiciones de carácter procesal, el cual fue inspirado en el contexto jurídico de las leyes locales del trabajo.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

La ley laboral de 1931 representó el esfuerzo de un intenso proceso de elaboración, el cual estuvo precedido de algunos proyectos y movimientos sociales como ha quedado de manifiesto.

Una vez publicada la ya referida reforma constitucional el 6 de septiembre de 1929, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo el primer Proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, misma que encontró una fuerte oposición por las agrupaciones obreras y por el Congreso, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil.

Dos años después, se presentó un nuevo proyecto formulado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el cual ya no llevaría el nombre de Código, sino de Ley, la comisión encargada de su redacción estuvo integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García. El proyecto fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, en donde fue ampliamente debatido y previas modificaciones, la Ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931, por el entonces

Presidente Pascual Ortiz Rubio, publicándose en el Diario Oficial el 28 de agosto del mismo año, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

La Ley de 1931, establecía en su Capítulo XII, De la rescisión de los contratos de trabajo, artículo 121, las causas por las cuales el patrón podía rescindir el contrato de trabajo, tema que es de interés en el desarrollo de la presente tesis.

El jurista Luis Muñoz, en su obra cita el texto del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; transcribiéndose a continuación únicamente aquellas fracciones en las que se contemplaban causas de rescisión de forma diversa a las del derecho vigente, dejando el estudio de las actuales causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón para un capítulo posterior.

“Capítulo XII.- De la rescisión de los contratos de trabajo.

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

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

En el texto de la fracción citada, no se estableció la excepción a que el trabajador pudiera incurrir en cualquiera de las hipótesis previstas justificadamente, es decir, mediando provocación u obrando en defensa propia.

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

Al igual que en la fracción II, en esta causal no se estipuló excepción alguna a la norma, negándole al trabajador la posibilidad de poder concurrir a su trabajo bajo los efectos de algún narcótico o droga, siempre y cuando existiera prescripción médica, haciéndolo previamente del conocimiento del patrón, trayendo como consecuencia que el simple hecho de que el trabajador, al presentarse a sus labores, bajo la influencia de alguno de los efectos mencionados, el patrón tenía el derecho de rescindirlo de su trabajo.

“... XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del art. 116, y...”⁶¹

Esta fracción en el actual texto de la Ley no se encuentra contemplada.

Es de apreciar que en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establecen por primera vez las causas de rescisión para dar fin a la relación de trabajo, sin que en el articulado se regulara el aviso de rescisión, por lo que, hasta en ese entonces, no existía un procedimiento a seguir al invocar el patrón alguna causa de rescisión del contrato de trabajo.

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970

Como antecedente a la ley laboral de 1970, constitucionalmente hubieron dos grandes reformas al artículo 123, la primera de ellas se llevó al cabo el 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, mediante la cual, el artículo 123 constitucional estaría integrado por dos apartados: Apartado A), encargado de regular los derechos laborales de los trabajadores en general, entre los que estaban obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y todo aquel que contara con un contrato de

⁶¹ MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México, 1948. p. 410 y 411.

trabajo de manera general; y el Apartado B), que contiene los derechos sociales exclusivos para los servidores públicos del Estado entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores.

La segunda reforma fue mediante decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación al día siguiente, reformándose las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado A) del artículo 123 constitucional, siendo la fracción XXII de importancia para nuestro tema, por contemplar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta: “La estabilidad obrera era absoluta, conforme al texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley secundaria que *determine* los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente. CONCLUSIÓN: El artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital. La reforma de 1962 estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la Revolución Mexicana.”⁶²

Aunado a las reformas anteriores, en 1960 el Presidente López Mateos designó una comisión encargada de preparar un anteproyecto de ley del trabajo, misma que estaba integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente, así como por el maestro Mario de la Cueva. El trabajo de esta comisión terminó con el anteproyecto que no fue presentado, pero que sirvió

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 187.

para las reformas reglamentarias y constitucionales de 1962, mencionadas con anterioridad.

Para el año de 1967, el ya entonces Presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión que estuvo conformada con las mismas personas antes mencionadas, además del maestro Alfonso López Aparicio. El segundo anteproyecto fue presentado al Presidente Díaz Ordaz en los primeros días de 1968, quien lo dio a conocer a los dos sectores interesados: la clase trabajadora y la patronal, con el propósito de que fuera divulgado y conocer así su crítica.

Una vez hechas las observaciones de ambos sectores, el nuevo proyecto fue remitido a las Cámaras, acudiendo nuevamente los sectores interesados y los miembros de la Comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones, donde por iniciativa de los Diputados y Senadores se introdujeron varias modificaciones pero sin alterar sustancialmente el documento original.

El jurista De Buen menciona en su obra: “Estamos de acuerdo con De la Cueva cuando afirma que la Ley, en su elaboración configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.”⁶³

Después de las diversas modificaciones y reuniones, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, cuya aprobación fue publicada en el Diario Oficial Federación el 1° de abril de 1970, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año, abrogando con ello la ley de 1931.

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 393.

Las modificaciones significativas que surgieron con la ley de 1970, intentaron superar algunos de los vicios que en la práctica se habían generado, además de aligerar los procedimientos colmando lagunas que resultaron evidentes, creándose así nuevas vías procesales necesarias.

Por lo que refiere al aspecto orgánico, se le atribuyeron a las Juntas de Conciliación facultades para conocer de asuntos de menor cuantía, es decir, con valores en disputa cuyo monto no excediera de tres meses de salario; aunado a esto se estableció la posibilidad de que a criterio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social fueran integradas Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje localizadas en diversos Estados de la República.

De la misma manera, los Gobernadores de los Estados y del Distrito Federal, tenían la facultad de fijar el lugar en el que se ubicarían las nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la competencia territorial de éstas.

En cuanto se refiere a las normas procesales se ratificó la oralidad predominante de los juicios laborales; las notificaciones se hicieron más fáciles; se aligeraron trámites incidentales; el plazo de caducidad aumentó de tres a seis meses, con la finalidad de evitar causar perjuicios a los trabajadores; el trámite de las competencias por inhibitoria fue suprimido, debido a que propiciaba dilaciones excesivas, mejorando además reglas relacionadas con recusaciones y excusas.

Por otra parte, en el procedimiento ordinario se estableció una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. En la etapa probatoria se incluyó la prueba de inspección, la cual fue omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Una de las innovaciones de este ordenamiento constituyó la inclusión de un procedimiento especial creado para el conocimiento de asuntos urgentes, y cuya principal característica fue la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos impero el principio de que las resoluciones no son revocables, salvo cuando se trate de actos de ejecución.

Si bien es cierto, la reforma de 1970, en el orden procesal no fue primordialmente estructural, pero si constituyó el resultado de las transformaciones sociales y económicas que imperaron en nuestro país en aquella época, y que exigían un ordenamiento capaz de generalizar las conquistas obreras, y que al mismo tiempo elevara los niveles de vida de todos los trabajadores.

Por lo que refiere al tema que nos ocupa, en la legislación laboral de 1970, se establece en su Capítulo IV, la Rescisión de las Relaciones de Trabajo, señalando en su artículo 46 la opción del trabajador o del patrón de rescindir la relación de trabajo por causa justificada, y que a la letra dice:

Artículo 46. “El trabajador y el patrón podrían rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Con este artículo se hizo manifiesto que la rescisión de la relación de trabajo es un acto unilateral y potestativo, es decir, implica la conducta de uno de los sujetos quien además tiene la posibilidad de ejercer o no el derecho del cual es titular.

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

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

... El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.”⁶⁴

La aparición del aviso de rescisión en el último párrafo del artículo 47, trajo consigo más formalidad a la rescisión de las relaciones laborales, además de una laguna en el mismo, porque no indicaba que era lo que sucedería si el patrón omitía la entrega del aviso por escrito de la fecha y causa o causas de rescisión.

Ante tal cuestión, el jurista Baltasar Cavazos mencionaba en aquel entonces, que el criterio que debían seguir las autoridades laborales era que “... la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón esta en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinente precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”⁶⁵

Sumado a lo anterior, además de que en ninguna parte de la ley de la materia contemplaba la consecuencia que traía consigo el hecho de que el patrón omitiera dar aviso por escrito de la causa o causas de rescisión del trabajador, la misma no contenía el procedimiento a seguir para la presentación de dicho escrito, ni los términos en que debería ser entregado, por lo que el

⁶⁴ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Cuarta Edición. Trillas. México, 1978. p. 160 y 161.

⁶⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 167.

aviso de rescisión presentó varias deficiencias, las cuales dieron origen a la reforma del artículo 47 en su parte final para cubrir éstas y otras lagunas.

2.3.1. Exposición de motivos de las reformas de 1980 que dio lugar a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

La Exposición de Motivos para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue enviada por el entonces presidente José López Portillo al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979, iniciativa de Decreto que tuvo por objeto promover el proceso legislativo para modificar los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, adicionar el artículo 47 y derogar los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

La Exposición de Motivos, específicamente respecto a nuestro tema de estudio refiere: "... El Capítulo III del Título Quince constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina De los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la Ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno. No podría propiamente en este caso hablarse de procedimientos de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos títulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado Título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros

códigos de procedimientos civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas se han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un verdadero proceso atípico; en realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas mediante interpretación de la Ley, para tramitarlas con un procedimiento, ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.”⁶⁶

Es así, con la inclusión del Capítulo III del Título Quince de nuestra ley laboral y con la adición de los dos últimos párrafos al artículo 47, que se colmó con la laguna que presentaba la ley de 1970, al dejar de establecer el procedimiento a seguir en caso de que el patrón rescindiera la relación de trabajo invocando alguna o algunas de las causas de rescisión sin responsabilidad para el mismo, procurando ofrecer con las reformas de 1980, más claridad en la estructura procesal, incluyendo nuevos mecanismos tendientes a la celeridad procesal, como lo es el procedimiento paraprocesal.

De manera general, la reforma de 1980 trajo consigo la eliminación de etapas y actos procesales, evitando con ello que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezagaran, acentuándose además principios fundamentales dentro de la estructura procesal, como lo son la oralidad e inmediatez, obligando así a dichas Juntas a adoptar medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez dentro del proceso.

Con la aparición de estos preceptos surge la problemática del último párrafo del artículo 47 de nuestra legislación laboral, al considerar la ley

⁶⁶ ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. SISTA. México, 1991. p. 128.

como despido injustificado la falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador o a la Junta competente, problemática a la cual trataremos de dar una propuesta para su posible solución.

CAPÍTULO III

GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA

El primer término que analizaremos en el presente capítulo es el de la palabra garantía, el cual proviene del vocablo anglosajón *warranty* o *warrantie*, que significa la acción de asegurar, proteger, defender o salvaguardar.

Así, las garantías individuales se identifican con los derechos del hombre, toda vez que estas garantías son derechos naturales e inherentes a la persona humana, en virtud de su propia naturaleza y de la naturaleza de las cosas, y que el Estado tiene la obligación de reconocer, respetar y proteger, mediante la creación de un orden jurídico y social, salvaguardando con ello el estado de derecho entre gobernante y gobernado.

En nuestro sistema jurídico las garantías individuales mínimas de toda persona se encuentran consagradas en nuestra Carta Magna, quedando bajo la tutela del Estado la protección de las mismas para el caso que un gobernado haya sufrido menoscabo en sus derechos individuales.

Las garantías individuales que consideramos más relevantes en el desarrollo del presente tema son: la garantía de igualdad, seguridad jurídica y audiencia, siendo éstas, las que a nuestro parecer se transgreden en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

3.1. Garantía de igualdad y seguridad jurídica en el derecho laboral en torno al aviso de rescisión de la relación de trabajo

Comenzaremos por analizar el concepto general de igualdad, sin olvidar que la igualdad, desde el punto de vista jurídico, se traduce en el hecho de que varios individuos tengan la posibilidad y capacidad de ser sujetos de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de una determinada circunstancia.

Para el prestigiado Doctor en Derecho Ignacio Burgoa, “la igualdad como garantía individual es, por ende, un elemento consubstancial al sujeto en su situación de persona humana frente a sus semejantes todos, independientemente de las condiciones jurídicas parciales y particulares que aquél pudiese reunir.”⁶⁷

Sobre este particular, consideramos que con la existencia de las diferentes circunstancias, ya sean, sociales, económicas o jurídicas, y en las cuales una persona pueda encontrarse, el orden jurídico debe tomarlas en cuenta para regular las diversas relaciones que de ella se derivan, surgiendo así distintos ordenamientos legales, los cuales imponen los mismos derechos y obligaciones a toda persona que se coloque en una determinada situación aplicándosele la misma norma y originándose con ello la igualdad jurídica.

El concepto de igualdad como garantía individual, tal y como lo menciona el jurista Ignacio Burgoa en su obra, se traduce en un elemento eminentemente negativo, consistente en la ausencia de distinciones y diferencias entre los hombres en cuanto tales provenientes de factor alguno.

⁶⁷ BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima octava Edición. Porrúa. México, 2005. p. 255.

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con lo anterior, al considerar que en efecto, la esencia del término igualdad refiere la ausencia de distinciones entre los hombres, siendo precisamente ese el elemento que nos hace ser iguales ante los hombres y ante las leyes, tal y como lo establecen los artículos 1, 2, 4, 12 y 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En materia laboral la garantía de igualdad va en caminata a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajador y patrón.

Pasaremos ahora a comentar la garantía de seguridad jurídica, que es precisamente uno de los elementos básicos sobre el cual descansa el estado de derecho en nuestro país, ya que es a través de ella como se norman las relaciones entre gobernantes y gobernados.

La garantía de seguridad jurídica surge de las relaciones entre gobernantes y gobernados, relaciones de las cuales se originan múltiples actos, imputables a los primeros y que tienden a afectar el ámbito jurídico de los gobernados; es decir, el Estado al ejercer sus facultades de imperio y al asumir su conducta de autoridad, imperativa y coercitiva, forzosamente interviene en el ámbito jurídico que se atribuye a todo gobernado, ya sea en su aspecto de persona física o de identidad moral.

El Doctor Ignacio Burgoa define a la seguridad jurídica como: “el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente índole en la esfera del gobernado, integrada por el *súmmum* de sus derechos subjetivos.”⁶⁸

⁶⁸ *Ibíd.* p. 504.

Con respecto a lo anterior, es de importancia destacar que la garantía de seguridad jurídica se refiere a los diversos derechos subjetivos públicos individuales del gobernado, que son oponibles y exigibles a los gobernantes, quienes tienen la obligación de acatarlos, siendo dicha obligación de índole activa y que entraña actos positivos consistentes en llevar a cabo todos aquellos hechos que impliquen el cumplimiento de los requisitos, condiciones, elementos o circunstancias exigidas para que la afectación que generen sea jurídicamente válida.

Por su parte, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca al referirse a la seguridad jurídica manifiesta: “llegaríamos al absurdo de considerar como de seguridad jurídica a todas las garantías, puesto que todo gobernado tiene la certeza que deberán ser respetados, en su favor los derechos públicos subjetivos derivados de dichas garantías. El concepto de seguridad exige más que la simple certeza; reclama que el respeto se traduzca en algo positivo, es decir, en una conducta tal de parte del Estado que se ajuste a ciertas Leyes y requisitos previos, sin la satisfacción no sería válida su actuación.”⁶⁹

Los conceptos de los juristas citados, en nuestra opinión, se traducen finalmente como el compendio de diversos derechos subjetivos públicos individuales del gobernado oponibles y ante todo exigibles al Estado y a sus autoridades, quienes tienen la obligación de acatarlos.

En cuanto a nuestra materia, las garantías de igualdad y seguridad jurídica se encuentran contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que conjuga ambos conceptos, ya que como lo hemos señalado en el capítulo que antecede, con la modificación llevada a cabo en las reformas de 1970 queda de manifiesto lo anterior, y que a la letra dice: “El

⁶⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. PAC. México, 1981. p. 15.

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

Este agregado trajo como consecuencia la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por parte del patrón de dar el aviso de la fecha y causa o causas del despido, protegiendo al trabajador en sus derechos para evitar dejarlo en estado de indefensión al momento de entablar la demanda.

En ese mismo orden de ideas, con las reformas de 1980 al artículo en comento, el legislador deja de manifiesto las garantías de igualdad y seguridad jurídica reforzando las mismas al adicionar dos párrafos a dicho artículo, quedando de la siguiente manera: “... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de 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.”

Derivado de lo anterior, la garantías de igualdad y de seguridad jurídica quedan implícitas al 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.

Así mismo, se estableció un procedimiento ágil y sencillo para dar mayor validez y seguridad a una serie de prácticas realizadas por parte del

patrón ante las autoridades laborales en caso de la negativa del trabajador a recibir su rescisión, garantizando con ello los derechos de los trabajadores.

Así como hemos mencionado, la ley laboral tiene como objetivo garantizar la igualdad y la seguridad jurídica, dicho ordenamiento, en nuestro punto de vista no cumple con esa consigna en el ámbito procesal al establecer el principio de la suplencia de la deficiencia de la queja derivado del artículo 685, ya que consideramos que quedan violadas dichas garantías, y para poner de manifiesto lo anterior, se transcribe el numeral citado:

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

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

En efecto, el primero de los párrafos transcritos no merece mayor comentario, sin embargo, el segundo de los párrafos como ya se mencionó, en nuestro concepto viola primordialmente la garantía de igualdad consagrada en el artículo primero de nuestra Constitución, y que establece que los gobernados deben conservar una misma posición ante el Poder Público, situación que desde luego no ocurre en el artículo 685 de la ley laboral, ya que el patrón es definitivamente objeto de discriminación al no permitirle la misma posibilidad de subsanar su contestación.

De lo anterior, podemos mencionar que el Derecho del Trabajo y la ley misma, son eminentemente proteccionistas tendientes a reivindicar los derechos del proletariado, y cuya función no es solo tutelar sino además corregir injusticias que violen las garantías de la clase trabajadora.

3.2. Fundamentación y motivación en el aviso de rescisión de la relación de trabajo

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el capítulo referente a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón en su artículo 47, introdujo dos modificaciones a lo establecido por la anterior ley de 1931, a saber:

En primer término, la fracción XIII que señala como causas de despido, encontrarse el trabajador bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, hace la excepción señalando que no sería causa de despido esta circunstancia, si el trabajador estaba bajo la influencia de estos narcóticos o drogas por prescripción médica y hacia del conocimiento del patrón este hecho antes de iniciar la jornada de trabajo; por otra parte, en el párrafo final del artículo se hizo una adición que textualmente dice: “El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.”

Lo anterior trajo como consecuencia la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por parte del patrón de dar aviso de la fecha y causa o causas del despido, y a través del tiempo sentó Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la omisión del aviso devenía en responsabilidad pecuniaria para el patrón, en cuanto quedaba sujeto a la imposición de una multa, pero que ninguna trascendencia tenía desde el punto de vista jurídico, esto es, que el patrón quedaba expuesto al pago de una multa teniendo la oportunidad de defensa, siendo el momento

procesal oportuno para notificar al trabajador la causa de despido, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

Desde otro punto de vista, y como un criterio aislado y no como jurisprudencia, el mismo Tribunal consideró que en el caso de haberse dado aviso por escrito al trabajador de la causa o causas motivadoras del despido, el patrón quedaba en aptitud de adicionar o modificar, en la audiencia antes señalada, la causa de despido.

El día 4 de enero de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de Reforma a la Ley Federal de Trabajo, mismas que entraron en vigor el día primero de mayo de ese mismo año, y entre otras reformas, y que es la que estamos estudiando, la adición al artículo 47, con la idea de dejar sin efecto la Jurisprudencia a que nos hemos referido en párrafos anteriores.

La adición señalada establece lo siguiente: "... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión deberá hacerlo del conocimiento a 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."

De lo anterior podemos interpretar que la motivación fundamental del legislador, es que se obligue al patrón a que dé aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, y que si el trabajador se negara a recibir dicho aviso, el patrón deberá dirigirse a la Junta respectiva proporcionando el domicilio registrado del trabajador, para solicitar se haga a éste la notificación respectiva, con la consecuencia de no hacerlo dentro de un

término de cinco días contados a partir de la fecha del despido, sin más trámite se considerara injustificada la rescisión.

Por otra parte, es importante señalar que en la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto de la relación de trabajo.

En este orden de ideas, es de comentar que la rescisión solo opera con respecto a las relaciones individuales, no así las colectivas, ya que la ley no contempla supuestos ni procedimientos para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Desde punto de vista legal, el maestro José Dávalos menciona que la rescisión de la relación de trabajo tiene tres elementos fundamentales, los cuales son:

I. Es un acto unilateral.- Supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo.- En el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

III. Es un acto formal.- Se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.⁷⁰

⁷⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México, 2007. p. 136.

Tal y como lo señala el Doctor José Dávalos, en cuanto a la relación individual de trabajo, es necesario que se observen algunos aspectos para la procedencia de la rescisión, es decir, que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa; solo cuando la conducta tipifique o encuadre con las causas establecidas por la ley, podrá rescindirse la relación laboral.

Así mismo, que la causa o motivo de la rescisión sea a alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47 de la ley laboral sea el responsable de originar la causa del despido, sin consecuencia para el patrón.

Igualmente, es de gran trascendencia como acto formal de la rescisión de trabajo, el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador de la fecha y causa o causas de la misma, formalidad que tiene como finalidad, por una parte, la existencia de constancia de despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificar el hecho, y lo cual le permitirá al trabajador preparar su defensa, ya que no basta que el patrón funde el despido en cualquiera de las causales de rescisión señaladas en el artículo 47, sino que además es indispensable que precise los hechos que constituyeron la causal de despido.

Derivado de lo anterior, si al momento de hacer entrega el patrón del aviso de rescisión, el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión lo hará del conocimiento a la Junta respectiva, solicitando a esta autoridad la notificación al trabajador, ya que de lo contrario se imputará como despido injustificado, respetando con ello la garantía de seguridad de los trabajadores en cuanto al despido por haberle hecho de su conocimiento la razón y causas de éste.

Cuando un trabajador sea despedido injustificadamente podrá ejercitar dos acciones en contra del patrón, acción de cumplimiento de contrato o reinstalación, y acción de indemnización constitucional, según lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley de la materia, que a la letra dice:

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

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

Es importante señalar que el trabajador que sea despedido injustificadamente deberá de elegir alguna de las acciones mencionadas, disponiendo de dos meses para ejercitarlas contados a partir del día siguiente de la separación, esto conforme al artículo 518 de la multicitada ley laboral, es decir, prescribe su derecho para poder acudir ante la autoridad laboral correspondiente y así reclamar su derecho de acción en contra del patrón.

Por otra parte, el aviso rescisión se fundamenta en el artículo 47, *in fine*, de la Ley Federal del Trabajo, y las causas que lo motivan se encuentran en las quince fracciones contempladas en dicho articulado que se traducen en diversas hipótesis, mismas que ya fueron analizadas en el primer capítulo de este trabajo, las cuales el patrón puede invocar para dar por terminada la relación laboral de un trabajador justificadamente.

Estas fracciones enumeran una serie de actos y omisiones graves en las que el trabajador puede incurrir al momento de desempeñar sus labores dentro o fuera del establecimiento de la fuente de trabajo, que puede poner en

riesgo su integridad física o la de sus compañeros, así como las instalaciones donde desempeñe sus labores, originándose con ello su despido de forma justificada.

Ahora bien, por lo que respecta la fracción XV y última de las diversas causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, se desprende, que la enumeración a que se refiere el artículo comentado es enunciativa, más no restrictiva, toda vez que la analogía nos permite extender la regulación establecida a un caso no previsto por razones semejantes entre los supuestos.

Dentro del multicitado artículo 47, se establece además:

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

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

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

Finalmente los tres últimos párrafos señalan los requisitos y condiciones en que deberá de darse el aviso de rescisión al trabajador, en los casos en que el patrón invoque alguna de las causales que marca la Ley laboral en el artículo en comento, además de establecer la consecuencia jurídica en caso de omitir o no cubrir los requisitos para notificar el multicitado aviso, lineamientos que hemos venido estudiando a lo largo de la presente tesis.

3.3. La interpretación de la Ley Federal del Trabajo a través de la jurisprudencia sobre el aviso de rescisión.

La interpretación es la delimitación del significado y sentido de un término, en relación con un todo al que pertenece, implica la búsqueda del sentido, alcances y relaciones que puede tener un precepto con otras normas que forman un ordenamiento jurídico.

La interpretación, en materia laboral, partiendo de la idea de que no se puede dar igual trato jurídico a los desiguales, se ha establecido determinados criterios con el objeto de proteger a la parte más débil de la relación laboral, siendo ésta la clase trabajadora.

Ejemplo de lo anterior, es el principio *in dubio pro operario*, el cual establece que en caso de que exista duda en la aplicación de una norma se deberá estar a la interpretación que más beneficie al trabajador, principio consagrado en el artículo 18 de la nuestra ley laboral, que establece:

Artículo 18.- “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Los preceptos mencionados se refieren a la finalidad de las normas de trabajo, la cual es conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber sociales, mencionando las condiciones en que se debe desempeñar, características elementales que se deben tomar en cuenta al momento de interpretar los ordenamientos jurídicos de trabajo.

Es importante diferenciar la interpretación de la integración de las normas, tal y como lo menciona el maestro José Dávalos “No debe confundirse

la labor meramente interpretativa con la actividad integradora, ambas realizadas por el juzgador, pues, en tanto que por medio de la integración se van a colmar las lagunas de la ley, creándose nuevas normas para casos no previstos en ella, realizando el juez la función de legislador, con apego a las reglas establecidas en el artículo 17 del Código Laboral, a través de la interpretación no se va a crear disposición legal alguna, pues la norma ya existe, sino que exclusivamente se habrá de desentrañar su significado.”⁷¹

En este sentido, el artículo 17 de la ley mencionada contempla que cuando no exista disposición expresa en la Constitución, en la Ley, Reglamentos, o bien, en los Tratados Internacionales, se tomarán en cuenta aquellas disposiciones que regulen casos semejantes, además de los principios generales de derecho, de justicia social derivados del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, es decir, el articulado en comento, establece las fuentes formales del derecho del trabajo, procesos mediante los cuales se crean las normas jurídicas.

La jurisprudencia, como fuente formal del derecho del trabajo, es el conjunto de tesis de carácter obligatorio, sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya sea en Pleno o Salas, o bien, por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito, y que se conforman por cinco resoluciones en un mismo sentido no interrumpidas por otra en contrario.

Cuando una decisión o criterio jurisprudencial es declarado formalmente obligatorio, adquiere la fuerza como si de ley se tratase, de ahí que se le denomine por la doctrina Derecho Jurisprudencial. La jurisprudencia adquiere gran importancia dentro del derecho laboral, pues es ésta quien

⁷¹ *Ibíd.* p. 79.

permite resolver los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal, ajustándose a las exigencias sociales y la equidad de cada época.

Ahora bien, una vez definidos los conceptos de interpretación y jurisprudencia en el ámbito laboral, pondremos de manifiesto las diversas jurisprudencias y ejecutorias dictadas por los diversos Tribunales, entorno a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Fue necesario que mediante resoluciones jurisprudenciales se cubrieran ciertas lagunas en el aviso de rescisión, tanto en el fondo como en el procedimiento, aspectos en los cuales la ley es omisa, siendo:

- ✓ Requisitos que debe contener el aviso de rescisión por despido.
- ✓ Formalidades que deben satisfacerse, además de la documental.
- ✓ Como debe computarse los días que la ley concede al patrón para acudir a la Junta en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso.
- ✓ En donde debe darse el aviso al trabajador.
- ✓ Cual es la consecuencia del paraprocesal correspondiente al aviso de rescisión.
- ✓ Cuales son las consecuencias de un aviso mal dado.

Respecto de los requisitos que debe contener el aviso de rescisión, son que tiene que ser por escrito, señalar la fecha y causa o causas

del despido, es decir, los hechos y motivos o circunstancias legales que lo originaron, criterio sustentado en la siguiente tesis:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, Diciembre de 2006, p. 1254, tesis I.13o.T.165 L, aislada, Laboral.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. EL REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE SATISFACE CUANDO EN UN DOCUMENTO ANEXO A ÉSTE CONSTEN LA FECHA, HECHOS, MOTIVOS O CIRCUNSTANCIAS LEGALES QUE FUERON LA CAUSA DE AQUÉLLA, Y ES ENTREGADO AL TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE SU NOTIFICACIÓN, QUIEN LO FIRMA DE RECIBIDO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; y en la parte final obliga a éste a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Por otro lado, la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 175-180, Quinta Parte, página 56, con el rubro: "AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.", estableció que el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica. En esta tesitura, si bien es cierto que dichos requisitos deben estar contenidos en el aviso de rescisión, por tratarse de requisitos de procedibilidad; también lo es que no deben considerarse formalistas, en el sentido de que sea exclusivamente en el aviso relativo donde consten. Por lo que se concluye que tales elementos también son satisfechos cuando en el citado aviso se invoca la causa y en un

documento anexo constan la fecha, los hechos y motivos o circunstancias legales que lo originaron y, además, es entregado al trabajador en el momento en que se lleva a cabo su notificación, y éste lo firma de recibido.

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

Amparo directo 16633/2006. Adriana Leticia Estrada Martínez. 28 de septiembre de 2006. Mayoría de votos. Disidente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.

Además de los anteriores requisitos de procedibilidad, el aviso debe ser circunstanciado y suscrito por el patrón o sus representantes que legalmente así lo acrediten, de acuerdo con el siguiente criterio:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Octubre de 2005, p. 2305, tesis XIX.7 L, aislada, Laboral.

AVISO DE RESCISIÓN. SU ENTREGA PUEDE HACERSE EN FORMA DIRECTA POR EL PATRÓN, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL O POR CONDUCTO DE SUS EMPLEADOS. De conformidad con lo dispuesto en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral y en caso de que éste se negare a recibirlo, debe acudir, en el término legal de cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, ante la Junta de Conciliación para que por su conducto, le sea notificado; en ese contexto, el mencionado numeral en modo alguno exige que sea "personalmente" el patrón o su representante jurídico quien deba entregar el aviso rescisorio, de ahí que pueda hacerlo en forma directa o por conducto de sus empleados.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 98/2005. Alberto Faz Ayala. 8 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Riveros Caraza. Secretario: Faustino Gutiérrez Pérez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Segunda Parte-1, julio a diciembre de 1989, página 463, tesis de rubro: "RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE, NO ES ILEGAL EL QUE SE HACE POR CONDUCTO DEL APODERADO DE LA EMPRESA."

Consideramos que las anteriores tesis se encuentran acorde con el objeto de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que en nuestra opinión el trabajador debe de tener conocimiento de los hechos que originaron su despido, para que de esta manera no quede en estado de indefensión, obligándose el patrón a dar por escrito el aviso de forma personal o por conducto de su representante que legalmente así lo acredite.

En cuanto a las formalidades que debe contener el aviso de rescisión, además de la documental, se creó mediante jurisprudencia, la obligación patronal de probar la negativa por parte del trabajador a recibir dicho aviso, lo anterior en armonía con la siguiente jurisprudencia:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Julio de 2005, p. 993, tesis IX.2o. J/10, jurisprudencia, Laboral.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PARA QUE SURTA EFECTOS EL EFECTUADO POR CONDUCTO DE LA JUNTA, EL PATRÓN DEBE ACREDITAR QUE PREVIAMENTE LO DIO A CONOCER AL TRABAJADOR Y ÉSTE SE NEGÓ A RECIBIRLO. Para que tenga efectos

la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando su notificación al trabajador en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el juicio se acredite que previamente se dio a conocer al trabajador el aviso correspondiente y que éste se negó a recibirlo, pues este precepto protege el derecho del trabajador a que conozca oportunamente las causas generadoras de la ruptura de la relación laboral que tuvo el patrón para imponerla unilateralmente, a efecto de que pueda disfrutar del plazo que la ley le confiere para ejercitar sus acciones y defensas ante los tribunales laborales. Consecuentemente, si el patrón no cumple con el deber establecido en el penúltimo párrafo del citado artículo 47, relativo a hacer del conocimiento del trabajador el aviso de rescisión, y opta directamente por el procedimiento paraprocesal por conducto de la Junta, ello carece de eficacia jurídica y equivale a la falta de aviso, con la consecuencia señalada en el último párrafo del referido numeral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 46/2003. Luis Lozoya Griesse. 19 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretario: Gustavo Almendárez García.

Amparo directo 269/2003. Porteo y Distribuciones de Michoacán, S.A. de C.V. 8 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretaria: Juana Teresa Flores Hernández.

Amparo directo 391/2003. Servicio Postal Mexicano. 9 de julio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretaria: Juana Teresa Flores Hernández.

Amparo directo 395/2003. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 13 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretario: Gustavo Almendárez García.

Amparo directo 220/2005. Embotelladora San Luis, S.A. de C.V. 1o. de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Elías Soto Lara. Secretario: Gustavo Almendárez García.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, páginas 37 y 611, tesis 46 y 737, de rubros: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SÓLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO." y "AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", respectivamente, y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995, página 509, tesis XX.17 L, de rubro: "AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PATRÓN DEBE ACREDITAR EN EL JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL."

Independientemente de imponerle una obligación más al patrón con el hecho de acreditar en juicio la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, nosotros consideramos que efectivamente se debe asegurar que el trabajador tenga conocimiento de las causas de su despido, pues con ello le da pauta para que pueda ejercer su acción demandando al patrón en caso de considerarlo injustificado, ya que de lo contrario, se le deja en estado de indefensión. Este criterio excede en sus efectos al establecer otra carga probatoria al patrón, considerando que si bien es cierto, el patrón tiene la obligación de entregarle el aviso de rescisión al trabajador, así también se deslinda de la misma si realiza la notificación a través de la Junta competente,

dejando a ésta que practique dicha notificación, volviéndose una obligación compartida entre patrón y autoridad la entrega del aviso rescisorio, pues a nuestro entender con esto le damos mayor seguridad jurídica al trabajador, en virtud de que la Junta, a través de su actuario adscrito dará fe pública de que al trabajador se le notificaron las causas de su despido.

Siguiendo la jurisprudencia anterior, nuestros más altos Tribunales, han ido en contra del texto legal, al imponer al patrón la obligación de probar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión en el procedimiento paraprocesal correspondiente, obligación que no se contempla en ninguno de los párrafos del artículo 47 de la Ley de la materia, y que queda de manifiesto en la siguiente tesis:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Noviembre de 1995, p. 509, tesis XX.17 L, aislada, Laboral.

AVISO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PATRÓN DEBE ACREDITAR EN EL JUICIO QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIR EL. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, impone en forma tácita al patrón la obligación de acreditar en el juicio que el trabajador se negó a recibir el aviso a que se refiere el precepto en comento, en virtud que de la propia redacción del penúltimo párrafo del numeral citado, se advierte: "... El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva..."; de ahí que exista la obligación del patrón de acreditar que el trabajador se negó a recibirlo para poder actualizar la hipótesis a que se contrae dicho precepto, máxime que de conformidad con el artículo 784, fracción VI, de la ley de la materia: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar

al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ... VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido... y en caso de no ser acreditado el despido alegado se considerará injustificado."

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 354/95. Gómez de Tuxtla, S. A. de C. V. 19 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

Consideramos que los anteriores criterios causan perjuicio al patrón, ya que en caso de que la rescisión no se haya notificado al trabajador, cualquier trámite legal posterior quedará invalidado, poniendo al patrón en una situación de clara desventaja ante el trabajador, sin embargo, el artículo 47 establece un mecanismo en caso de que el patrón no pueda cumplir con la obligación de dar por notificado el aviso de rescisión, consistente en acudir a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión solicitando la notificación al trabajador por medio del actuario para que éste de fe de la entrega del aviso rescisorio, cumpliendo así con la obligación impuesta por la ley, garantizando con ello la seguridad jurídica del trabajador.

Otro de las lagunas que mediante jurisprudencia se han colmado, es el cómputo de los cinco días que la ley concede al patrón para acudir ante la Junta en caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, estableciéndose que los mismos serán hábiles, contados a partir de la fecha de rescisión:

Octava Época, Cuarta Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 62, Febrero de 1993, p. 15, tesis 4a./J. 8/93, jurisprudencia, Laboral.

RESCISIÓN, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DÍAS HÁBILES. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, 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 está en funciones alguno o algunos de tales días, lo que sería contrario a la equidad. Contradicción de tesis 19/92. Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 8 de febrero de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortíz.

Tesis de Jurisprudencia 8/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Aunado a la anterior contradicción de tesis, es importante señalar que el derecho del patrón de dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad, cuando el trabajador incurre en alguna de las causas

contempladas en el numeral 47 de la ley laboral, prescribe en un mes, tal y como lo establece en el artículo 517, fracción I de la citada ley y la contradicción de tesis que a continuación se transcribe:

Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Mayo de 2005, p. 479, tesis 2a./J. 59/2005, jurisprudencia, Laboral.

DESPIDO JUSTIFICADO. EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEBE ENTREGARSE AL TRABAJADOR DENTRO DEL PLAZO DE UN MES O DEPOSITARLO ANTE LA JUNTA DENTRO DE LOS 5 DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN EL QUE SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO, PUES DE LO CONTRARIO OPERARÁ LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO RELATIVO DEL PATRÓN. De los artículos 47 y 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que el derecho del patrón a dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad y, por ende, despedir al trabajador cuando incurre en alguna de las causas contempladas en el numeral primeramente citado prescribe en un mes, se advierte que la emisión del aviso de despido no agota el ejercicio del derecho indicado, sino que para ello se requiere de su notificación al trabajador y, en consecuencia, su separación del empleo, lo que debe suceder dentro del plazo citado. Por tanto, si el aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el plazo de un mes previsto en el referido artículo 517, fracción I, es evidente que prescribió el derecho del empleador para efectuar el despido, con la salvedad de que si el patrón da el aviso el último día del mes indicado y el trabajador se niega a recibirlo, deberá depositarlo dentro de los 5 días siguientes ante la Junta respectiva y solicitarle que lo notifique al trabajador en el domicilio respectivo, conforme al penúltimo párrafo del indicado artículo 47; asimismo, en caso de que el trabajador falte a la fuente de empleo en los días en los cuales se le deba dar el aviso, el patrón puede acudir al domicilio que tenga registrado, y en caso de que se niegue a recibirlo puede proceder en los términos señalados.

Contradicción de tesis 17/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primero de la misma materia y circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 4 de mayo de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Tesis de jurisprudencia 59/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de mayo de dos mil cinco.

Con estas contradicciones de tesis queda claro que cuando un trabajador incurre en alguna de las causales de rescisión señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene el derecho o no de rescindirle sin responsabilidad para él, y que en caso de ejercer ese derecho éste prescribe en un mes, con la salvedad que si el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva en un término de cinco días hábiles contados a partir de la rescisión, para que sea ésta quien la notifique en el domicilio registrado por el trabajador.

Por lo que se refiere a el lugar en donde debe darse el aviso al trabajador, resultó lógico que dicho aviso de rescisión se dé en las instalaciones de la fuente de trabajo, sin embargo existen casos en que esto no es posible, como lo es cuando el trabajador deja de asistir a sus labores, situación en la cual el aviso se le puede dar en su domicilio, debiendo hacerlo el patrón o su representante legal en forma directa al trabajador, pues solo así éste podrá negarse a recibirlo, dando con ello origen la procedimiento para procesal correspondiente, este argumento se sostiene con la siguiente tesis:

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo IX, Marzo de 1992, p. 291, aislada, Laboral.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE, PARA SU ENTREGA, EL PATRÓN PUEDE ACUDIR AL DOMICILIO DEL TRABAJADOR. Aun cuando el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, parte in fine, no expresa en forma categórica que la parte patronal esté obligada a efectuar la notificación del aviso de rescisión a su trabajador en el domicilio de éste, lo cierto es que dicho precepto legal tampoco señala que tal aviso deba entregarse en el propio centro de trabajo y que si ahí se niega su recepción por el trabajador pueda entonces acudir el patrón a la autoridad laboral, de lo que se sigue que si dicha disposición no lo contempla así, no queda entonces liberado este último de cumplir, en general, con la entrega del citado aviso, aun en el domicilio del trabajador, y si haciéndolo en éste, dicho trabajador se niega a recibirlo, opera entonces la disposición de hacérselo llegar en su propio domicilio por la Junta respectiva.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 231/90. Tubos de Acero de México, S.A. 24 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Soto Gallardo. Secretario: Joel Sánchez Cortés.

La notificación del aviso resultará procedente en forma legal en cualquier lugar donde se practique, siempre y cuando se le dé al trabajador en forma directa y personal, y que se pueda probar fehacientemente, en su caso, la negativa a recibirlo, ya sea con testigos, o bien, mediante notario público, esto de conformidad con la siguiente tesis:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Diciembre de 1998, p. 1022, tesis VII.2o.A.T.6 L, aislada, Laboral.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. LA NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE NOTARIO PÚBLICO ES LEGALMENTE VÁLIDA. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no establece limitación alguna respecto de los mecanismos que el patrón puede utilizar para entregar a sus trabajadores los avisos de rescisión de la relación laboral, o para acreditar que se negaron a recibirlos, por lo que es válido solicitar la intervención de un notario público para que dé fe de que se quiso entregar el aviso de rescisión al trabajador y que se negó a recibirlo, por ser éste un funcionario autorizado para autenticar actos o hechos como el descrito de conformidad con los artículos 34 y 150 de la Ley del Notariado del Estado de Veracruz.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 634/98. Héctor Miguel Rojas Ángeles. 29 de septiembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, octubre de 1995, página 621, tesis V.2o.22 L, de rubro: "RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL REQUISITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 47, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR EL AVISO DE LA, QUEDA SATISFECHO SI SE HACE POR CONDUCTO DE UN NOTARIO PÚBLICO."

Puede ser que las acciones por parte del patrón para dar el aviso de rescisión en forma personal resulten insuficiente, ya sea por inasistencia del trabajador a la fuente de trabajo, por no encontrársele en su domicilio, o bien, porque éste resulte falso, en estos supuestos la notificación correspondiente deberá practicarse por conducto de la Junta respectiva, según la siguiente tesis:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Julio de 2005, p. 1385, tesis IV.2o.T.99 L, aislada, Laboral.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE SOLICITAR QUE LA JUNTA LO REALICE ANTE SU IMPOSIBILIDAD DE HACERLO POR ENCONTRARSE DESOCUPADO EL DOMICILIO QUE TENÍA REGISTRADO COMO DEL TRABAJADOR, SIN QUE SEA NECESARIO QUE JUSTIFIQUE ESTO ÚLTIMO. Si el patrón agotó los medios que tenía a su alcance para hacer entrega al trabajador del aviso rescisorio, lo que no logró por haber encontrado desocupado el único domicilio que de él tenía registrado; es legal que se haga por conducto del tribunal de trabajo en términos del artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo. Sin que ello implique que el patrón esté obligado a probar que efectivamente era el único domicilio que tenía registrado del trabajador, si esa circunstancia no es controvertida por éste, lo cual encuentra apoyo en el principio general de derecho de que nadie está obligado a lo imposible.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 860/2004. Scotiabank Inverlat, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Scotiabank Inverlat. 2 de febrero de 2005. Mayoría de votos. Disidente: Abraham Calderón Díaz. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretario: Miguel Ángel Cantú Cisneros.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo I, Segunda Parte-2, enero a junio de 1988, página 599, tesis de rubro: "RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL AVISO PUEDE NOTIFICARSE POR MEDIO DE LA JUNTA CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR."

De las anteriores ejecutorias, podemos señalar que el objeto fundamental de la notificación del aviso de rescisión, es precisamente que el trabajador este enterado de que el patrón determinó rescindir la relación laboral que los unía, por lo que ante la imposibilidad material de notificarle en forma personal resulta procedente que la misma se lleve a cabo por medio de la Junta, así el trabajador podrá defenderse en caso de que inicie un juicio en contra de su patrón.

Así mismo, por jurisprudencia se ha establecido, que basta con que el patrón promueva el procedimiento paraprocesal y que éste sea admitido, cuando no pudo de manera personal y justificada notificar el aviso de rescisión al trabajador, para que se considere que el patrono ha colmado los requisitos de ley y así no opere la consecuencia señalada de declararse como despido injustificado, independientemente de que la Junta haya notificado o no al trabajador, tal y como lo señalan las siguientes tesis:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XX, Noviembre de 2004, p. 1928, tesis I.110.T.15 L, aislada, Laboral.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PARA QUE SURTA EFECTOS JURÍDICOS SU PRESENTACIÓN ANTE LA JUNTA DEBE SER ADMITIDO, PUES SU DESECHAMIENTO EQUIVALE A LA FALTA DE PROMOCIÓN. Para que surta efectos jurídicos la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que la autoridad laboral admita y ordene dar trámite al paraprocesal, pues es hasta este último momento cuando

el patrón satisface el requisito exigido por el precepto legal invocado, ya que su desechamiento equivale a la falta de promoción.

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

Amparo directo 14091/2004. José Luis López Pineda. 25 de agosto de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretario: Sergio Fabián Osorio Pérez.

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Octubre de 1995, p. 491, tesis IX.1o.4 L, aislada, Laboral.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. SU ILEGAL NOTIFICACION POR LA JUNTA, NO CONSTITUYE LA VIOLACION PROCESAL A QUE ALUDEN LOS ARTICULOS 158 Y 159 DE LA LEY DE AMPARO. El artículo 158, de la Ley de Amparo, previene que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; y el artículo 159 del propio ordenamiento enuncia diversas hipótesis que pueden constituir violaciones del procedimiento, afectando las defensas del quejoso, en los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo. Con base en lo antes expuesto, debe concluirse que la ilegal notificación del aviso de rescisión, por parte del actuario de la Junta, al trabajador, en el expediente paraprocesal promovido por el patrono, no constituye uno de los supuestos de violación procesal, en los términos de lo dispuesto en ambos preceptos legales ya que, por una parte, tal

notificación es ajena al procedimiento del juicio laboral cuyo laudo se combate, pues se efectuó en el expediente paraprocesal para hacer saber al trabajador los motivos de la rescisión de la relación laboral; además, aun en el supuesto de que la notificación de tal aviso rescisorio se hubiere practicado ilegalmente o inclusive hubiese sido omitida, tal circunstancia no constituye violación del procedimiento en los términos indicados, porque no afecta las defensas del quejoso, ni trasciende al resultado del fallo; pues la Junta debe resolver si es válido o no el aviso de rescisión que le presentó aquél y, en su caso, si acreditó o no, los motivos de la rescisión cumpliendo en todo con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 274/95. Angel Regino Galván Ramírez. 31 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: José Luis Solórzano Zavala.

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 causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que lo notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de nuestra legislación laboral, no obstante que la Junta no haga la notificación, es decir, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso, únicamente exige al patrón hacerlo del conocimiento de la Junta y si ésta no la realiza, no sería lógico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido, ya que la notificación no depende de la voluntad del patrón.

No obstante lo anterior, el patrón debe procurar que el aviso de rescisión reúna todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la Ley y

la jurisprudencia, ya que a falta de alguno de ellos, se puede considerar como un aviso mal dado o no efectuado correctamente trayendo consigo la consecuencia jurídica de que el despido se considere injustificado, según lo estipulado por la siguiente jurisprudencia:

Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Mayo de 1995, p. 293, tesis I.1o.T. J/3, jurisprudencia, Laboral.

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRÓN INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la 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.

Es muy clara la consecuencia jurídica marcada en el precepto legal invocado en la anterior jurisprudencia, al señalar que la falta de aviso al trabajador o a la Junta bastará para considerar que el despido fue injustificado, por lo que resulta trascendente que el patrón de cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en la ley y en la jurisprudencia al momento de dar por escrito la causa o causas de rescisión al trabajador.

3.4. La garantía de audiencia y su relación con el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo

Una de las más importantes garantías dentro de cualquier régimen jurídico es la garantía de audiencia, garantía que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a los actos de poder por parte del gobernante que tiendan a privarlo de sus derechos e intereses, está consignada en el párrafo segundo del artículo 14 constitucional y que a la letra dice:

“... Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales

previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho...”

El Doctor en Derecho Ignacio Burgoa menciona que la garantía de audiencia se encuentra integrada por cuatro garantías, al referir: “La garantía de audiencia en nuestro actual artículo 14 constitucional se integra, según hemos afirmado, mediante cuatro garantías específicas de seguridad jurídica, necesariamente concurrentes, y que son: el juicio previo al acto de privación; que dicho juicio se siga ante tribunales previamente establecidos; el cumplimiento o la observancia de las formalidades procesales esenciales; y la decisión jurisdiccional ajustada a las leyes vigentes con antelación a la causa que origine el juicio.”⁷²

La garantía de audiencia, tal y como menciona el Doctor Burgoa, está conformada por cuatro garantías, y que al violarse una sola de éstas basta para que el gobernado se vea afectado en su esfera de derechos y en consecuencia pueda fundar la violación en el segundo párrafo del 14 constitucional, siendo este precepto el protector de sus bienes jurídicos.

Los bienes jurídicos que se encuentran bajo la tutela son: la libertad, la propiedad, la posesión y los derechos del gobernado.

Respecto a la primer garantía que integra a la de audiencia, encontramos al juicio previo al acto de privación, es decir, para que la privación de cualquier bien tutelado por el artículo 14 constitucional sea jurídicamente válida, es necesario, que dicho acto sea antecedido por la función jurisdiccional ejercida mediante un procedimiento y en el que el afectado tenga plena actuación a efecto de realizar su defensa.

⁷² BURGOA, Ignacio. Op. cit. p. 537.

La segunda garantía que concurre a la integración de la de audiencia, referente a que el juicio debe seguirse ante tribunales previamente establecidos, constituye una exigencia que nadie puede ser juzgado por tribunales especiales, o sea, que su actuación no se constriña a conocer de un determinado negocio para el que se hubieren creado exprofesamente, tal y como lo corrobora el artículo 13 constitucional. Ahora bien, al hablar de tribunales debe entenderse que este concepto comprende a cualquiera de las autoridades ante las cuales debe seguirse el juicio, tales como son los órganos del Estado legalmente adscritos al Poder Judicial, ya sea federal o local, incluyendo además autoridades administrativas de cualquier tipo que normal o excepcionalmente realicen actos de privación.

Respecto a las formalidades esenciales del procedimiento, tercera garantía que integra a la de audiencia, el maestro Miguel Carbonell en su obra, manifiesta que las formalidades esenciales del procedimiento se refieren a lo que se denomina “debido proceso” o “debido proceso legal”, y para definir dicho concepto cita a la Corte Interamericana de Derechos Humanos al señalar: “debido proceso legal se refiere al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier... acto del Estado que pueda afectarlos. Es decir, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal.”⁷³

Las formalidades procesales tienen su razón de ser en la naturaleza de todo procedimiento en el que se desarrolla una función jurisdiccional y que pretende resolver un conflicto, es por ello por lo que cualquier ordenamiento adjetivo que regule la función jurisdiccional debe necesariamente contemplar la oportunidad de defensa u oposición, al igual que

⁷³ CARBONELL, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Porrúa. México, 2005. p. 656.

la oportunidad probatoria, siendo éstas las más trascendentes, lo cual se traduce en diversos actos procesales, actos sin los cuales la función jurisdiccional no se desempeñaría debida y exhaustivamente.

Finalmente, la cuarta garantía que conforma a la de audiencia consiste en que la resolución que se dicte en un juicio o procedimiento debe pronunciarse conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, es decir, la no retroactividad legal, consagrada en el primer párrafo del artículo 14 constitucional, y que se refiere a que a ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Es de igual importancia resaltar que la titularidad de la garantía de audiencia corresponde a todo sujeto como gobernado, pues así se encuentra plasmado en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, al señalar que “Nadie podrá ser privado”, lo que *a contrario sensu* significa que todas las personas están protegidas en contra de los actos privativos de la autoridad que no se lleven a cabo con apego a las leyes; garantía que goza todo aquel que se encuentre dentro del territorio nacional, y que aún cuando físicamente no se ubique dentro del mismo, si su esfera jurídica de manera total o parcial, es susceptible de ser objeto de algún acto de autoridad, el sujeto gozará de los derechos públicos subjetivos contenidos en la Constitución, ya que cuenta con el carácter de gobernado.

Por lo que respecta a materia laboral y específicamente a nuestro tema, nosotros consideramos que las garantías analizadas en este capítulo, se aplican cabalmente en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la protección de los derechos del trabajador.

La garantía de igualdad se encuentra consignada al establecer la ley que el patrón deberá de dar aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión al trabajador, siendo el aviso aplicable a todo trabajador, sin hacer

distinciones entre los mismos trabajadores, y de igual forma la obligación es para todo patrón, imponiendo así los mismos derechos y obligaciones tanto al patrón como a todo trabajador, en caso de que el patrón invoque la figura de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para éste, originándose con ello la igualdad jurídica.

Las garantías de seguridad jurídica y de audiencia también quedan implícitas en la parte final del artículo 47 de la ley laboral, al señalar la consecuencia legal que puede sufrir el patrón derivado de la falta de notificación por escrito al trabajador de la fecha y causas que motivaron la rescisión, garantías que tienen por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del mismo, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales cuando considere que es injustificado, interponiendo demanda en contra del patrón reclamando sus derechos violados; así mismo, el ordenamiento laboral establece un procedimiento paraprocesal con el que se da mayor seguridad jurídica al trabajador, implantando una serie de requisitos que el patrón debe cubrir para hacer respetar los derechos del trabajador de que sea fehacientemente notificado el aviso de rescisión, ya que de lo contrario el despido se imputaría injustificado.

Por lo anteriormente expuesto, nos surge la interrogante que si la ley laboral cumple con su fin de establecer el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, específicamente en el tema del aviso de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es decir, ¿Los derechos y las obligaciones de patrones y trabajadores están en igualdad de condiciones?, nosotros consideramos que no es así y trataremos de demostrarlo y dar solución respecto a este planteamiento que en la práctica resulta de mucha importancia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SU PROCEDIMIENTO

Como ya lo hemos mencionado, la rescisión de la relación de trabajo es la disolución del vínculo laboral efectuada por uno de sus sujetos, derivado del incumplimiento grave de una obligación imputable al otro, debiendo notificarse por medio de aviso escrito la causa o causas que la originaron.

Esta figura encuentra su fundamento en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, por su parte el artículo 47 del ordenamiento mencionado contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad el patrón, así como el procedimiento a seguir si se actualiza este supuesto, tema central del presente estudio, mientras que el artículo 51 de la multicitada ley de la materia establece las hipótesis mediante las cuales el trabajador, sin responsabilidad, puede rescindir la relación laboral.

Este tema en la práctica es controvertido por ser objeto de diversas críticas, ya que, la complejidad del mismo, lejos de beneficiar al patrón, al permitirle la ley separar a su trabajador de manera justificada lo perjudica, en razón de los múltiples requisitos y consecuencias que trae consigo el aviso de rescisión, es por ello que el patrón al despedir a su trabajador y al ser demandado casi nunca utiliza esta figura como medio de defensa. Motivo por el cual estudiaremos la probable solución a esta problemática.

4.1. Requisitos legales del aviso de rescisión

Como lo hemos venido mencionando a lo largo de este estudio, son múltiples los requisitos con los que tiene que cumplir el patrón llevar a cabo el trámite de procedimiento paraprocesal invocando el aviso de rescisión para dar por rescindida la relación de trabajo, los cuales a continuación mencionaremos.

✓ Fundamentar el despido en alguna de las causales enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra legislación laboral enumera quince hipótesis de rescisión de la relación de trabajo, supuestos que se analizan a continuación:

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

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

En este supuesto la causal de despido es el engaño del cual es objeto el patrón, teniendo éste el plazo de treinta días a partir del momento en el que el trabajador empieza a prestar sus servicios para ejercer la rescisión, de lo contrario, transcurrido este término se entenderá que el patrón está conforme con la capacidad mostrada, en consecuencia el patrón ya no podrá despedir justificadamente al trabajador invocando esta causal.

“... 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;...”

La ley establece en las fracciones anteriores como sanción, la rescisión, cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos o injurias en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa, o bien, en contra de alguno de sus compañeros de trabajo, ya sea dentro o fuera del establecimiento o empresa, los cuales serán materia de prueba a cargo del patrón; considerando que no es admisible mantener laborando a una persona que ha faltado al deber de respeto al patrón y demás personas referidas, y que pueda causar un conflicto alterando la disciplina en el lugar de trabajo. Sin embargo, la ley contempla excepciones en estas hipótesis, tales como que se actúe en defensa propia o que medie provocación.

Del anterior razonamiento, es dable modificar el artículo 47 en sus fracciones II, III, y IV, toda vez que resultan repetitivas estas hipótesis por contemplar los mismos actos que traen como consecuencia la alteración de la

disciplina en el lugar donde se desempeñan las labores, pues resulta igualmente grave cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos o injurias ya sea, en contra de sus compañeros, personal directivo, administrativo, patrón y familiares de éste; es por ello que bien se puede incluir en una sola causal estas tres hipótesis, máxime que la fracción XV nos señala que por analogía quedan contemplados todos los supuestos referidos en estas fracciones.

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

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

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

Las hipótesis de rescisión en estos supuestos contienen un carácter subjetivo, ya que lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desempeño de las actividades para las que fue contratado, debiendo acreditar el patrón si la conducta se llevo al cabo de manera intencional, con negligencia, imprudencia o descuido inexcusable, ocasionando daños o perjuicios en los intereses del patrón.

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

Esta causal también se caracteriza por el elemento de subjetividad que con lleva para determinar si un acto es considerado inmoral o no. Correspondiéndole al juzgador decretar dicho acto atendiendo a la materia del trabajo contratado y a las circunstancias de la época.

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

Esta causal tiene su origen en el deber de fidelidad que todo trabajador debe a su patrón; obligando a este último, acreditar que el trabajador dio a conocer los secretos de la empresa y que como consecuencia se produjo un daño o perjuicio a la misma.

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

Se configura la rescisión cuando el trabajador falta a su trabajo sin causa que lo justifique por más de tres días en un lapso de treinta, contándose a partir de la primera falta, sin importar si son continuas o discontinuas, y la acción del patrón de rescindir al trabajador se origina cuando se comete la última falta, empezando a correr la prescripción a partir de ésta. El trabajador que pretenda justificar sus faltas deberá hacerlo ante el patrón y no así a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

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

Independientemente de que el trabajador tiene la obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo, debe acatar ordenes del patrón siempre y cuando éstas sean relacionadas al trabajo contratado y sean dadas dentro de la jornada de trabajo, la ley establece como única excepción el desobedecimiento por causa justificada.

La hipótesis referente a la negativa del trabajador de adoptar medidas preventivas tiene como finalidad evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que afecten su integridad física y salud.

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

Es obvio que un trabajador al acudir a su trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de una droga no está en condiciones de desempeñarlo, corriendo el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; siendo esto lo que se trata de evitar con dicha causal. Por analogía, si el trabajador consume cualquiera de las sustancias mencionadas dentro del establecimiento de trabajo, trae como consecuencia que pueda ser despedido justificadamente por el patrón.

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

Esta causal se actualiza cuando existe un impedimento real para que el trabajador siga desempeñando sus labores, derivado de una sentencia ejecutoriada dictada en su contra y que lo prive de su libertad, imposibilitándolo para prestar sus servicios.

“... 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...”

Dentro de esta causal de rescisión se incluyen todas aquellas circunstancias de igual manera graves en las que el trabajador puede incurrir y que el legislador no pudo incluir y que tienen como fin la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, toda vez que resulta imposible enumerar todas y cada una de ellas en un apartado, sin olvidar que al invocar esta fracción es necesario relacionarla con otra de las previstas, con el objeto de establecer la analogía correspondiente.

Coincidiendo con el Doctor en Derecho Baltasar Cavazos Flores que por analogía se debe entender: “la analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.”⁷⁴

En el caso de que el patrón funde el despido en varias causales, basta con que acredite una de ellas para que el despido se considere justificado.

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

La Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante jurisprudencia ha establecido que el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de

⁷⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Cuarta Edición. Trillas. México, 2002. p. 59.

los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues así se establece en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para consolidar lo anterior, nos permitimos ejemplificar el aviso de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, mediante el siguiente formato:

MÉXICO, D.F., A 30 DE MAYO DE 2007

C. Jonathan Israel Ramos Arellano

PRESENTE:

Se le notifica que a partir de esta fecha se le rescinde su Contrato Individual de Trabajo que lo unía con esta Empresa Gales, S.A. de C.V., sin responsabilidad para la misma, con base a lo estipulado en el Artículo 47 Fracciones X y XV, y en la parte final del mismo artículo y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Lo anterior en virtud de que con fechas 4 de mayo, 7 de mayo, 10 de mayo y 28 de mayo todos del 2007, usted no se presentó a laborar a su fuente de trabajo sito en Avenida Paseo de la Reforma número 403, interior 1105, Delegación Cuauhtémoc, Código Postal 06500, en esta Ciudad, tal y como consta en la lista de asistencia de los días mencionados, sin causa justificada para la inasistencia al lugar donde presta sus servicios dentro de esta empresa, derivado de ello se detuvo la producción de empaques de cartón, giro comercial de Gales, S.A. de C.V., causando daños y perjuicios por la falta de entrega de material a nuestros clientes.

Lo anteriormente expuesto resulta particularmente grave, ya que por su falta de asistencia provocó perdidas significativas a la empresa

disminuyendo su producción y la cancelación contractual con nuestros clientes, es por ello que con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se le rescinde su contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

POR LA EMPRESA
GALES, S.A. DE C.V.

EL TRABAJADOR
RECIBÍ

Gustavo Flores Villalva
Representante legal

Jonathan Israel Ramos Arellano

Es importante señalar que el derecho del patrón de dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad, cuando el trabajador incurre en alguna de las causas contempladas en el numeral 47 de la ley laboral, prescribe en un mes, tal y como lo establece en el artículo 517, fracción I de la citada ley.

Artículo 517.- "Prescriben en un mes:

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

Por tanto, si el aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el plazo de un mes previsto en el referido artículo 517, fracción I, es evidente que prescribió la acción del empleador para hacer valer su derecho, con la salvedad de que si el patrón da el aviso el último día del mes indicado y el trabajador se niega a recibirlo deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dando pie a los siguientes requisitos.

✓ **La negativa a recibir el aviso de rescisión por parte trabajador, deberá acreditarse mediante la presencia de dos testigos.**

Nuestro máximo tribunal en primer lugar, ha sostenido que es necesario que el patrón acredite que previamente se dio a conocer al trabajador el aviso correspondiente y que éste se negó a recibirlo, pues este precepto protege el derecho del trabajador a que conozca oportunamente las causas generadoras de la ruptura de la relación laboral que tuvo el patrón para imponerla unilateralmente, a efecto de que pueda disfrutar del plazo que la ley le confiere para ejercitar sus acciones y defensas ante los tribunales laborales.

En segundo lugar, la notificación del aviso rescisorio resultará procedente en forma legal en cualquier lugar donde se practique, siempre y cuando se le de al trabajador en forma directa y personal, y que se pueda probar fehacientemente la negativa a recibirlo, ya sea con testigos, o bien, mediante Notario Público, al respecto es importante señalar que en la práctica para cubrir este requisito, el aviso de rescisión debe de ir acompañado de la razón que de fe de la negativa por parte del trabajador a recibir el aviso mediante el cual se le hace saber la fecha, causa o causas de su despido, razón que deberá ir al reverso del citado aviso con la firma del patrón o del representante legal del mismo, así como las firmas de dos testigos que hayan presenciado el hecho, pues resulta más práctico y menos costoso para el patrón utilizar a dos testigos para acreditar la negativa del trabajador a recibir su aviso, que pagar los honorarios tan elevados de un Notario Publico.

Ejemplificamos a continuación la razón de la entrega y negativa del trabajador de su rescisión:

MÉXICO, D.F., A 30 DE MAYO DE 2007

Estando presente en el local de la empresa GALES, S.A. DE C.V., ubicado en Avenida Paseo de la Reforma número 403, interior 1105, Delegación Cuauhtémoc, Código Postal 06500, en esta Ciudad, a las 10:00 horas, estando presentes el SR. JONATHAN ISRAEL RAMOS ARELLANO

trabajador de la empresa citada, así como el SR. GUSTAVO FLORES VILLALVA en su carácter de Representante Legal de la empresa y los señores JOSÉ LUIS CARRERA TRUJILLO y JULIO CÉSAR MARTÍNEZ BARAJAS en su calidad de testigos, con objeto de entregarle por escrito el aviso de rescisión sin responsabilidad para el patrón al SR. JONATHAN ISRAEL RAMOS ARELLANO, a lo cual al momento de entregarle al citado SR. JONATHAN ISRAEL RAMOS ARELLANO el escrito que se señala, éste dijo “No lo recibo”, lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar.

GUSTAVO FLORES VILLALVA

Representante de la Empresa GALES S.A. DE C.V.

JOSÉ LUIS CARRERA TRUJILLO

Testigo

Domicilio: Sur 23, número 5, Colonia Aztecas, Delegación: Coyoacán, en esta Ciudad.

JULIO CÉSAR MARTÍNEZ BARAJAS

Testigo

Domicilio: Amberes, número 38-302 Colonia Juárez, Cuauhtémoc, Código Postal 06600, México, Distrito Federal

✓ **En caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso de rescisión, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva.**

Es obligación del patrón para ejercitar su acción de rescindir a su trabajador, presentar el aviso de rescisión ante la Junta competente, para que a través de ésta se le pueda notificar al trabajador la causa o causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón y así no quede en estado de indefensión en caso de juicio.

Este requisito es esencial para el patrón, porque como lo hemos mencionado en el capítulo anterior, con el simple hecho de dar a la Junta el aviso de rescisión en los términos de ley, el despido ya no se considerará injustificado, tal y como lo establece el último párrafo del artículo 47 de la ley laboral.

✓ **Cuando el patrón solicite a la Junta la notificación del aviso de rescisión al trabajador deberá hacerlo por escrito, acreditando la personalidad con la que se ostenta.**

Este requisito tiene como fundamento el artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar que el patrón podrá solicitar la intervención de la Junta competente mediante escrito para llevar a cabo la diligencia de notificación al trabajador de su rescisión; además de los requisitos de procedibilidad establecidos por la ley y la jurisprudencia, el aviso debe ser detallado y suscrito por el patrón o sus representantes que legalmente así lo acrediten, por tanto si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso el poder notarial para actos de administración correspondiente, de lo contrario la Junta no admitirá el paraprocesal y en consecuencia se tendrá como despido injustificado.

A este respecto, como ya lo hemos mencionado en nuestro capítulo anterior, la jurisprudencia impone una obligación más al patrón, al obligarle a éste acredite la negativa del trabajador de recibir el aviso rescisorio para poder solicitar la intervención de la Junta competente de llevar al cabo la diligencia de notificación, estando nosotros en desacuerdo con este criterio, pues consideramos que sólo basta con que el patrón solicite la intervención de la Junta para practicar dicha notificación, tal y como se encuentra en el precepto legal invocado, pues de éste no se desprende ningún requisito adicional como lo es dicha carga probatoria al patrón, lo anterior a efecto de que el patrón y la autoridad coadyuven con el fin principal consistente en que el trabajador

conozca las causas de su despido otorgándole mayor seguridad jurídica a éste y así ejerza la acción que considere pertinente.

Es importante destacar que con este requisito se amparan las garantías primordiales de seguridad jurídica, ya que al dejar la notificación del aviso de rescisión a la Junta competente, con ello se cumple con el objetivo principal que es el de hacerle saber al trabajador oportunamente las causas de su despido, y así ejercitar o no su derecho de acudir ante los tribunales laborales por considerarlo injustificado.

En estos casos la autoridad juega un papel trascendente pues es a ésta a la que le corresponde garantizar el estado de derecho de todo trabajador, ya que si la misma omite tal notificación violaría garantías en perjuicio de los trabajadores por dejar de actuar con apego a lo ordenado por la ley laboral y a los múltiples criterios jurisprudenciales que marcan el actuar correcto de las autoridades laborales, que son, en todo momento velar por el estado de derecho.

✓ **El patrón deberá proporcionar a la Junta competente el domicilio que tenga registrado del trabajador para la debida notificación del aviso de rescisión.**

Derivado del anterior requisito, se desprende la obligación que tiene el patrón de proporcionar a la Junta el domicilio del trabajador para que éste sea notificado; siempre y cuando el patrón haya agotado los medios que tenía a su alcance para hacer entrega al trabajador del aviso rescisorio, siendo legal que se haga por conducto del tribunal de trabajo en términos del artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 991.- “En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de

Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.”

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido el criterio que el patrón no está obligado a probar que el domicilio registrado por el trabajador, efectivamente sea el correcto y único domicilio con el que contaba el trabajador, sustentándolo con el principio general de derecho de que nadie está obligado a lo imposible, criterio con el que concordamos toda vez que al momento de que se origina la contratación de todo trabajador, éste sólo proporciona comprobantes de domicilio en copia simple sin que de ellos se desprenda fehacientemente la veracidad del contenido del mismo.

Así mismo, consideramos conveniente ilustrar con un ejemplo la promoción que el patrón deberá de entregar a la Junta competente para dar cumplimiento a lo establecido en la parte final del artículo 47 y 983 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de lo contrario, el despido del trabajador imputando una causal de rescisión, se considerará como injustificado:

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL

P R E S E N T E

GUSTAVO FLORES VILLALVA, en mi carácter de Representante de la empresa **GALES, S.A. DE C.V.**, personalidad que acredito en términos del Testimonio Notarial número 12,8740, tramitado ante al fe del Notario Público Licenciado Francisco Ibarra Castillo, titular de la Notaria Pública número 225, en

el Distrito Federal, documentación que se adjunta a la presente, la cual se exhibe en copia certificada y copia simple para que previo su cotejo y certificación, se me devuelva la copia certificada del testimonio notarial por serme indispensable para diversos fines y se agregue a los autos la copia simple cotejada y certificada por esta H. Autoridad, empresa que se dedica a todo lo relacionado con empaques de cartón, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones el ubicado en Avenida San Antonio Abad 123, Colonia Obrera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06800, en esta Ciudad y autorizando para oírlas y aún las de carácter personal a los **LICENCIADOS EN DERECHO JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ TORÍZ y KARINA RIVERA ZÁRATE**, ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que anexo al presente escrito Aviso de rescisión mediante el cual se comunica al **C. JONATHAN ISRAEL RAMOS ARELLANO**, la rescisión de la relación de trabajo que lo unía con la empresa que represento, en atención a que dicho trabajador incurrió en las causales que señalan las fracciones X y XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que con fechas 4 de mayo, 7 de mayo, 10 de mayo y 28 de mayo todos del 2007, no se presentó a laborar a su fuente de trabajo sin causa justificada.

En atención a lo anteriormente expuesto y derivado de la negativa del trabajador a recibir el aviso correspondiente, solicito a esta H. Junta con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final se notifique al **C. JONATHAN ISRAEL RAMOS ARELLANO**, quien tiene su domicilio en Calle Guanajuato número 257, Colonia Miguel Hidalgo, Delegación Tlalpan, C.P. 14410, domicilio que **BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD** manifiesto que es el último que hizo saber el trabajador a la parte patronal para que se le notifique la rescisión de la relación laboral que lo unía con la empresa, en virtud de que no tengo forma de notificarle el presente aviso, siendo la presente rescisión sin responsabilidad para el patrón, lo anterior porque dicho

trabajador incurrió en los presupuestos de las causales antes citadas, como se detalla en el aviso de rescisión anexo al presente ocuroso.

Por lo anteriormente expuesto;

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente solicito se sirva:

ÚNICO.- Tenerme por presentado en tiempo solicitando se le notifique al trabajador la rescisión de su relación laboral.

PROTESTO LO NECESARIO

México, D.F., a 6 de Junio de 2007.

GUSTAVO FLORES VILLALVA

Por último, nuevamente resaltamos la importancia de cubrir todos los requisitos establecidos por la ley y la jurisprudencia en la notificación del aviso de rescisión, ya que si falta alguno de ellos trae como consecuencia que el despido de un trabajador sea injustificado, en relación a lo dispuesto por el numeral 47, en su parte final, de la ley de la materia.

4.2. Análisis jurídico del aviso de rescisión

Resulta una obligación que en todo despido de un trabajador, el patrón o bien la empresa, a través de su representante legal dé cumplimiento a la exigencia legal que implica el aviso de rescisión, y se le notifique por escrito al trabajador dicho aviso a que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad, según la exposición de motivos que hemos estudiado en el capítulo respectivo, consiste en que el trabajador conozca los motivos legales que fundan su despido, pudiendo preparar así la

defensa de sus derechos laborales, subsanando con esto la inseguridad jurídica que antes tenía, así mismo estar en posibilidad de determinar los efectos de la prescripción de las acciones derivadas del despido.

Como consecuencia legal de la omisión por parte del patrón de la entrega del aviso de rescisión, aún cuando exista causa legal para el despido, éste se considerará como injustificado, con la correspondiente responsabilidad para el patrón, ya sea reinstalar al trabajador o indemnizarlo pagándole todas las prestaciones a que por ley tuviere derecho.

El párrafo *in fine* del artículo 47 de la ley laboral a la letra establece:

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

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

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

En correlación con el referido precepto legal, se encuentra el artículo 991 de la ley de la materia, que dispone un procedimiento paraprocesal en los casos de rescisión ya mencionados, donde el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competentes, solicitando se notifique al trabajador por conducto del actuario adscrito a la Junta el aviso de rescisión de la relación laboral. Por lo que la Junta al recibir dicha solicitud,

dentro de los cinco días siguientes deberá proceder a la notificación, levantando el actuario acta circunstanciada de la diligencia.

En la parte final del 47 de la Ley Federal del Trabajo se desprende el procedimiento para cumplir con la notificación de despido, mientras que más adelante se le impone al patrón una sanción de graves consecuencias para el caso de no dar el aviso correspondiente de rescisión. Ahora bien, podemos definir que estamos ante una presunción legal *iuris et de iure*, expresión latina que significa de pleno y absoluto derecho, es decir, que la ley no admite prueba en contrario, cuyo resultado sin lugar a dudas, por la falta de aviso por escrito al trabajador de la causa o causas del despido por parte del patrón, es que el despido sea considerado definitivamente como injustificado.

Claro esta, y por supuesto, que esta presunción legal tiene una condicionante para operar como tal, y es que se alegue durante el proceso ordinario por parte del patrón como defensa principal, que el despido fue justificado y que el mismo no haya sido notificado en los términos señalados por la ley.

Por experiencia personal, la práctica nos ha demostrado que el patrón, al no disponer del aviso de rescisión y al no poder acreditar la causa, se limita a oponer como defensa la negativa del despido, tergiversando los hechos alegando ante la Junta como principal defensa el ofrecimiento de trabajo en los mismos términos, condiciones y mejoras correspondientes en que las venía desempeñando, revirtiendo con ello la carga de la prueba al trabajador, siendo éste en última instancia el mayor perjudicado, quien además de haber perdido el beneficio de la certeza al volverse letra muerta la presunción a su favor, consagrada en la parte final del 47 de nuestra legislación laboral, también soportará ahora la carga de la prueba del despido injustificado, es decir, al trabajador le corresponde acreditar en juicio mediante prueba idónea que el despido del cual fue objeto es injustificado. Hasta ahora esta solución es la

única que se ha encontrado para controvertir la presunción existente a favor del trabajador.

Si bien es cierto la presunción del último párrafo del artículo 47 que nos ocupa, tiene sus orígenes en las propias acciones del patrón al no dar aviso a sus empleados del por qué de su separación, dejándolos sin saber las causas que dieron origen a su rescisión, o si ésta fue tan sólo una decisión personal y arbitraria del empleador, también es cierto que únicamente para presionar al patrón se estableció esta presunción, sin tomar en cuenta las circunstancias propias del caso concreto, desencadenándose con estas actividades una serie de derechos exagerados, ilógicos y hasta abrumadores a favor de una de las partes dejando en desigualdad de circunstancias a los patrones, siendo culpables o no de la conducta.

Es así, que el sentido común se resiste a atribuir la calidad de jurídicas a aquellas disposiciones que, aún cuando proceden de quienes se ejercen el poder público, van en contra de lo que prescribe la razón, o de lo establecido por la costumbre arraigadas de una comunidad racional. Resultando por consiguiente que sea insustentable esta disposición, en virtud de que no podemos ni debemos deducir de un hecho ajeno las causas que dieron pie a que el patrón rescindiera a su empleado, para tomar como injustificado éste, y la mera suposición no es la verdad que se busca en las disposiciones legales, más aún en la materia laboral, y el pretexto de proteger al trabajador no es suficiente para sostener una suposición cuando carece de soporte y razonamiento lógico-jurídico de ser.

Por otra parte, debemos de citar los principios de justicia social y de equidad que contempla nuestra legislación laboral en su artículo 2° para sustentar nuestro estudio, ya que como lo hemos mencionado la equidad tiende a evitar que una norma abstractamente justa pueda resultar injusta en un caso

determinado por las excepcionales circunstancias de hecho que en el mismo concurren.

Sabemos que la principal intención del legislador fue la de proteger al trabajador para que no quedara en estado de indefensión ante el patrón durante el juicio, es decir, que conociera los motivos por los cuales fue rescindido y pudiera preparar así las pruebas pertinentes para su defensa. Esta intención es correcta y loable, lo que hace justa a la disposición legal en discusión, pero por otro lado, se llega a tal extremo que la misma norma cae en una dualidad, volviéndose injusta no sólo porque viola las garantías individuales de una de las partes, sino que la misma califica de manera genérica un hecho, circunstancia con la cual no podemos estar de acuerdo, ya que para respetar los principios de equidad y justicia social, se requiere necesariamente de la apreciación de las pruebas en conciencia de la Junta, siendo que quien debe calificar el despido, es la propia autoridad laboral, pero siempre a través de los principios rigurosos citados en el caso concreto y no una simple presunción absoluta *iuris et de iure*.

Es por lo anterior, que una de las propuestas que se exponen en la presente tesis para la posible solución de la problemática de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la inclusión de la presunción *iuris tantum* al multicitado párrafo, expresión latina que refiere una presunción que indica que la ley admite la existencia de algún hecho, salvo que se demuestre lo contrario, es decir, esta presunción tiene como consecuencia que se admita prueba en contrario encaminada única y exclusivamente a desvirtuar afirmaciones de los hechos que constituyen una presunción legal relativa, no como actualmente contempla la ley al establecer la presunción *iuris et de iure* que menciona, que la falta del aviso de rescisión al trabajador o a la Junta se considera como despido injustificado de pleno y absoluto derecho, sin admitir prueba en contrario. Considerando que con la admisión de la presunción *iuris tantum*, le daría la oportunidad a la autoridad laboral de poner

en práctica las máximas legales de justicia social y equidad, ya que la justicia no es un proceso, sino un fin que se busca a través del derecho.

Por otra parte, no podemos estar de acuerdo en que se califique por un requisito administrativo la justificación o injustificación de un despido, ya que los mismos serán justos o no dependiendo de los hechos que constituyan la causal de rescisión, razón por la que consideramos dar el aviso de rescisión al trabajador es un punto importante, pero debería ser intrascendente que la falta de éste tenga como consecuencia el considerarlo despido injustificado.

No es posible considerar que derivado de la falta de un trámite administrativo, el cual implica una simple diligencia encaminada a dar marcha a un asunto, sea tan trascendente para pensar que la omisión de tal trámite en los términos señalados por la Ley Federal del Trabajo constituya la violación a una garantía o derecho del trabajador y que se determine la justificación o injustificación de un despido, sino a dicha falta debería de recaer una sanción proporcional a la omisión del patrón, con esto no vamos en contra de que el patrón tenga la obligación de entregar el aviso de rescisión, sino lo contrario, estamos a favor de que el trabajador reciba por escrito las causas de su despido pues como resultado podrá o no ejercitar cualquier acción que considere pertinente salvaguardando así sus garantías individuales, pero esta notificación puede ocurrir por medio del patrón o la Junta volviéndose una obligación compartida entre éstos en los mismos términos previstos en la actual ley, sino que además, el patrón que pretenda ejercer como medio de defensa la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad en juicio tramitado en su contra, y que no haya entregado las causas de rescisión al trabajador pueda hacerlo en la audiencia respectiva, que en este caso sería en la etapa de demanda y excepciones, suspendiéndose la audiencia para que el trabajador pueda preparar sus alegaciones al respecto y no dejarlo en estado de indefensión.

En opinión del jurista Baltasar Cavazos Flores resalta que “estimamos que la justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, puesto que los despidos serán justificados o no por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de notificación.”⁷⁵

Es por lo tanto, que no debemos determinar si un despido es injusto por el hecho de no haberse dado el aviso al trabajador o a la Junta de las causales de rescisión, ya que resulta ilógico y sin motivo este criterio, porque los despidos siempre serán justos o no por el acto mismo, es decir, que un despido es justificado cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones contractuales e incurre con ello en alguna de las hipótesis establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, transgrediendo de esta manera la relación de trabajo existente con el patrón, a quien se le facultará entonces con el derecho a rescindir la relación de trabajo; por otro lado, consideramos que es injustificado un despido cuando el trabajador no da ningún motivo para ser despedido, y el patrón, de manera arbitraria rescinde la relación de trabajo.

Es así, que la justificación o no de un despido la tenemos que derivar por los actos de las partes dentro de la propia relación de trabajo, y no por una situación aislada como lo es la entrega del aviso. Este criterio tiene su fundamento en el propio artículo 47 en comento, ya que si lo estudiamos a fondo determinaremos que las causas justificadas de la rescisión a favor del patrón, son con motivo de los actos u omisiones del trabajador en el desempeño de sus servicios, y en *contrario sensu*, es decir, de manera injustificada sería las actuaciones del patrón, pero también con motivo de la relación de trabajo.

⁷⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México, 2004. p. 188.

Por lo tanto, la actual presunción existente en el último párrafo del artículo 47 de la ley de la materia carece de motivación y sustento legal alguno, toda vez que la misma no entra al fondo del problema, sino solamente impone como consecuencia que la falta de aviso al trabajador o a la Junta deberá ser declarado despido injustificado de pleno y absoluto derecho, sin preocuparse por la verdadera razón que dio origen a la rescisión del trabajador, como lo es si en verdad incumplió o no gravemente con sus obligaciones, razón que debería de prevalecer en la ley para calificar un despido como justificado o injustificado.

A este hecho, consideramos que no basta que una solución fundamentalmente sea legal, sino que dicha solución debe de ir más allá procurando sea justa; ya que la que busca apegarse a la legalidad frecuentemente no acierta con el verdadero punto, en cambio, si la solución legal además se enfoca a un fin justo casi siempre se alcanza el objetivo que es de preservar los principios fundamentales y las garantías individuales tuteladas por el Estado de Derecho, descubriendo que la solución propuesta en principio no representaba una verdadera solución legal, es por ello que la parte final del artículo 47 debería ir encaminada a resolver la justificación o no del despido a un trabajador y no simplemente imponer sin fundamento al patrón una sanción derivada de la omisión de notificar el aviso de rescisión, violando así sus garantías individuales.

Otra problemática que trae consigo la parte final del 47 de nuestra legislación laboral a lo largo de la historia, es la obligación del patrón de dar por escrito las causas de rescisión al trabajador despedido, y que a través del tiempo se ha impuesto como pena a la omisión de esta obligación la de determinar al despido como injustificado, a este respecto, nosotros proponemos cambiar la consecuencia, sin dejar de presionar al patrón para que de cumplimiento con este ordenamiento sancionándolo con una multa pecuniaria que se le imponga por medio de la Junta, de esta manera, no se deja en estado de indefensión al trabajador, con esto consideramos que el último párrafo debe

contemplar sólo una sanción en donde no se determine la justificación o injustificación de un despido derivado de una omisión administrativa por parte del patrón.

En virtud de lo anterior, la sanción es el resultado de la comisión de un hecho ilícito y punible regulado por ley, la cual debe ser proporcional entre el hecho que dio origen a la sanción y la misma sanción, de lo contrario, se deben de tener por violados los principios fundamentales contenidos en la Constitución cuando se establezcan consecuencias desproporcionadas entre el hecho sancionado y la sanción.

Es así, que la determinación de la consecuencia legal descansa sobre la idea de que la sanción debe de adaptarse a la omisión cometida, así como al hecho de que la imposición de la sanción debe presionar a la persona para que cumpla con su obligación y evitar la violación.

Dicho de otra manera, existe una gran desproporción entre el hecho sancionado y la sanción misma contenida en el párrafo que nos ocupa, toda vez que el sólo hecho de que el patrón no le haya dado al trabajador el aviso de las causas de rescisión por escrito, no es razón ni causa suficiente para considerar probados los supuestos del despido injustificado, ya que de la simple omisión no se desprende la injustificación del acto.

Por otro lado, la omisión del aviso por parte del patrón puede ser por causas ajenas a su voluntad, ya sea falta de tiempo, de recursos, o incluso por ignorancia, y si bien es cierto, que la ignorancia de la ley no excusa su cumplimiento, también lo es que a toda persona se le debe de aplicar la presunción de inocencia hasta que se demuestre lo contrario. Siendo en consecuencia que también, en todo caso, se debe de analizar el por qué de la falta del aviso en comento.

Es por tales motivos que creemos que con la admisión de la presunción *iuris tantum* en el citado párrafo, la intención del legislador de sancionar y presionar no desaparecería, aunque sí los efectos extremos a los que se constriñe hoy día. Teniendo como consecuencia, que el objetivo resultante sería no el de calificar un hecho, pero sí determinar los efectos de no demostrar que el despido fue justificado, abriendo con esto un nuevo panorama en la ley.

A favor de nuestra posición de admitir la presunción *iuris tantum* cabe señalar otro razonamiento lógico y jurídico, con el cual podemos apoyar nuestra propuesta, basándonos en el supuesto de que no sea el patrón quien omita notificar el aviso de rescisión, sino por el contrario, sea él quien en términos de los artículos 47, penúltimo párrafo y 991 de la ley del trabajo, acudiera ante la Junta respectiva para que a través de ella se le notifique al trabajador el aviso de rescisión y la misma omita hacer dicha notificación, en este supuesto se pensaría que debería traer la misma consecuencia jurídica que al patrón o por lo menos una de igual resultado, pero no es así, por otro lado, tal omisión por parte de la autoridad no deja en estado de indefensión al trabajador, ya que en caso de que inicie juicio en contra del patrón, éste al momento de dar contestación a la demanda y señalar como defensa la rescisión de trabajo, el actor podrá solicitar la suspensión de la audiencia durante el período de replica para preparar una adecuada defensa, argumento sostenido por nuestro máximo órgano judicial, tal y como se aprecia en la siguiente contradicción de tesis:

Octava Época. Número 59, noviembre de 1992. Pág. 27. Tesis de Jurisprudencia.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, OMISIÓN DE LA NOTIFICACIÓN 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 conste 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 las circunstancias 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 se atenta contra el espíritu y objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquélla les concede.

CUARTA SALA. FUENTE GACETA DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

Contradicción de Tesis 77/91.

Es de esta manera, y por analogía, que podemos determinar la intrascendencia del aviso, en virtud de que en un momento dado los efectos legales de la falta de notificación, ya sea por parte del patrón o por la Junta deberían resultar ser los mismos. Por lo que hace a la preocupación de que el patrón modifique la causa o las causas que dieron origen al despido, la misma

tampoco es trascendente, ya que resulta lo mismo conocer en un momento determinado una circunstancia que otra de despido, porque a petición del trabajador se podrá suspender la audiencia de ley para preparar una defensa adecuada, y de esta manera se podrán controvertir los hechos, tal como lo maneja nuestro máximo Tribunal en la anterior contradicción de tesis, y con ello no se dejaría en estado de indefensión al trabajador asegurándole que no se le violen sus garantías fundamentales, pues se le permitiría en todo momento defenderse en juicio ante el patrón.

Por simple deducción se puede desprender que las consecuencias de la notificación de las causas de rescisión en cualquier tiempo, ya sea por parte del patrón o la Junta, trae los mismo efectos, no siendo luego entonces procedente que sólo por hechos de circunstancias aisladas se tenga como cierta una presunción, más aún, si nuestros órganos judiciales determinan que el dejar de notificar el respectivo aviso por parte de la Junta no trae como consecuencia que el trabajador caiga en estado de indefensión, cuanto más la lógica nos dicta que tampoco lo debería de traer la falta de notificación en tiempo realizada por el patrón, porque al final de cuentas los resultados son los mismos.

Es con nuestra propuesta, con la admisión de la presunción *iuris tantum*, que no se violan disposiciones a favor del trabajador, sino por el contrario se restablecen derechos violados al patrón, además de que la probabilidad de error de la Junta al dictar un laudo disminuye, ya que la autoridad no se basará sólo en una verdad puramente legal, y en muchas ocasiones errónea, sino que en base de la apreciación de las pruebas que las partes aporten, tendrá un panorama más real de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, ajustándose dicha resolución a los principios de buena fe guardada, verdad sabida y apreciando los hechos en conciencia, para que la resolución sea clara, precisa y sobre todo congruente con la realidad y con la legalidad, así la eficacia de la autoridad laboral al impartir la justicia será más

tangible y creíble, ya que la justicia como fin último del proceso debe existir para ambas partes, y no como en la actualidad se establece en la Ley Federal del Trabajo, en donde una sola parte es colmada de derechos, mientras que la otra carece de ellos.

La Ley Federal del Trabajo nos asiste de razón al establecer que las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, tal y como lo señala el artículo 833 del citado ordenamiento, por lo que resulta lógico y jurídico la inclusión de la presunción legal *iuris tantum*, a la parte final del artículo 47 en estudio, misma que deberá de ir enfocada única y exclusivamente a desvirtuar las afirmaciones de los hechos que califiquen como injustificado el despido por la falta de aviso de rescisión, es decir, comprobar la inexactitud del hecho mediante las pruebas ofrecidas por las partes.

Existen diversas razones por las que consideramos que el artículo 47 de la ley laboral, parte *in fine*, no se apega a derecho ni a los principios sociales que rigen nuestra materia, como las ya expuestas, pero ninguna de las mismas pesa más que la violación existente de la garantía de audiencia tutelada en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, que ya ha sido tratado en la presente tesis, confirmando con ello la importancia de introducir nuestra propuesta en el citado ordenamiento laboral, puesto que la ley de la materia infringe el derecho fundamental de audiencia al señalar:

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

Es con este párrafo que surge la problemática de la consecuencia que genera la falta del aviso de rescisión, pues del mismo se desprende la violación a la garantía de audiencia, mediante la afectación de bienes y derechos del patrón sin que éste haya sido oído y vencido en juicio, al dictaminar que la omisión del aviso de rescisión al trabajador, o bien, a la Junta

es suficiente razón para calificar un despido como injustificado, resultando inconstitucional, ya que antes de que el afectado intervenga en el juicio correspondiente ya ha sido condenado, y la oportunidad de defensa que se le debería de otorgar se ha pasado de largo.

Tal razonamiento tiene su fundamento en el párrafo segundo del artículo 14 constitucional y que a la letra dice:

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

Del anterior precepto se desprende que los individuos deberán ser protegidos siempre que, de manera arbitraria, se les prive de sus propiedades posesiones o derechos, cualquiera que éstos sean, sin que exista juicio previo, y que si bien es cierto que algunos actos privativos de autoridad están exentos de la garantía de audiencia previa, si deben estar sujetos a recursos y medios de impugnación que permitan al afectado expresar los argumentos jurídicos y aportar los medios de prueba que estime pertinentes para combatir el acto privativo que le ha causado perjuicio.

Siguiendo con nuestra ideología, al igual que el resto de los derechos fundamentales contenidos en nuestra constitución como son la de igualdad y seguridad jurídica, la garantía de audiencia debe ser observada forzosamente en virtud de que todo precepto ordinario que no consagre el principio de referencia a favor de los particulares deberá de ser declarada anticonstitucional. Amén de que todos los actos de autoridad están sujetos al cumplimiento de las garantías consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es por esta razón que nos resulta ilógico que una garantía, como lo es la de audiencia, se deje de observar en un precepto tan importante de la Ley Federal del Trabajo, más aún, porque de ella se determina el propósito fundamental del proceso ordinario en materia laboral: el establecer la justificación o injustificación de un despido; porque como lo hemos enunciado con anterioridad un despido resulta justo o injusto por la propia naturaleza de los hechos que le hayan dado origen. Debemos hacer hincapié que no siempre los hechos son precisamente como lo exponen las partes, consecuentemente la única manera de llegar a la verdad es escuchando a los involucrados, situación que se debe de dar imperiosamente a través de un juicio seguido ante autoridad competente y que la resolución que se dicte en el juicio debe pronunciarse conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Decimos que es en un juicio, porque es en donde intervienen las partes en litigio, dándoles la oportunidad de hacer sus defensas, y donde se les otorga un mínimo de garantías que les asegura la posibilidad de rendir las pruebas que estimen convenientes y pertinentes, para hacer de esta manera posible que la resolución del conflicto se adecue a los hechos controvertidos y a la realidad de los mismos.

Ahora bien, de nuestro estudio podemos determinar que la admisión de la presunción *iuris tantum*, es decir, la prueba en contrario, trae como consecuencia un reestablecimiento del principio de las garantías violadas, de igualdad, seguridad jurídica y audiencia, por la disposición del artículo 47 de la ley laboral, así como la justicia y equidad que toda norma jurídica debe consagrar, en virtud de que el patrón podrá aportar las probanzas tendientes a desacreditar la presunción existente en su contra. Máxime que si el derecho positivo prescinde de los principios que deben informarlo, no es posible establecer un orden jurídico en la sociedad y entonces se implanta en su lugar la violencia y la arbitrariedad.

Al igual que la garantía de audiencia, el precepto en estudio viola la garantía de igualdad, ya que como lo hemos asentado esta garantía se traduce en el hecho de que varios individuos tengan la posibilidad y capacidad de ser sujetos de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de una determinada circunstancia, la cual se deja de aplicar esta premisa en lo referente al aviso de rescisión, toda vez que el patrón no se encuentra bajo la misma circunstancia en el caso de que por una omisión administrativa se deberían de originar los mismos efectos que la omisión de la autoridad, es decir, que con el sólo hecho de que no se pueda dar al trabajador la notificación de las causas de rescisión no se debe de tener por injustificado su despido, pudiéndolo notificar el día de la audiencia ordinaria en la etapa de demanda y excepciones al dar contestación a la demanda planteada por el trabajador, suspendiéndose la audiencia para que el actor pudiera defender sus derechos.

Así entonces, con nuestra propuesta se colmaría esta laguna de la ley, porque va en caminata a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajador y patrón, dejando en igualdad de circunstancias a las partes de la relación de trabajo.

Por último, hoy en día el patrón que alega un despido justificado tiene dos cargas probatorias, la de probar que se presentó el aviso por escrito al trabajador o a la Junta dentro de los términos fijados por los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, así como la de probar los hechos en que se funde la justificación de la rescisión; por otra parte el trabajador sólo se limita a probar que el despido que se presume justo es injustificado en dado caso, quedando de manifiesto la desigualdad de circunstancias que imperan en el juicio y que afectan de manera notable al patrón, por dejarlo en un estado de desventaja hacia su contraparte. Es por ello que el tema que nos ocupa y que constituye la prueba en contrario resultaría benéfica, reduciendo al patrón la carga de la prueba a sólo demostrar que sucedieron los hechos que motivaron

la rescisión, partiendo de la base que la omisión de la notificación del aviso se sancionará con una multa pecuniaria, y por consiguiente al trabajador le correspondería demostrar la injustificación del despido, equilibrando el juicio y dando oportunidad de llegar a una justa resolución.

Es por todo lo anteriormente expuesto que estimamos que con la admisión de la institución *iuris tantum*, la norma laboral tendrá un giro importante, al restablecerse no solamente los principios y garantías que tutela la Constitución, sino que además se extendería para alcanzar el fin último de la ley, el cual resulta ser el equilibrio de los factores de producción tanto como norma sustantiva así como adjetiva, para llegar a la justicia entre las partes.

4.3. Razonamiento y propuesta de solución sobre la problemática del despido injustificado por la falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador

Es importante hacer hincapié que el presente trabajo no se opone con el espíritu de la norma protectora contenida en la Ley Federal del Trabajo, así como tampoco estamos en contra a que la misma conceda al trabajador ciertas prerrogativas que no se alcanzarían si el derecho contemplara la relación laboral parcialmente, tampoco nos resistimos a la idea de que la justicia social tiene como propósito equilibrar y procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, debiendo aclarar, para entender el tema que nos ocupa, que la tesis central en la que el derecho social se inspira, no es la idea de igualdad de las personas, sino la de nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, por consiguiente la igualdad deja de ser punto de partida del derecho, convirtiéndose así en meta y aspiración del orden jurídico.

Por consiguiente, nos es necesario encontrar en nuestra legislación laboral una fórmula que conjugue lo que a nuestro juicio constituye una necesidad en la administración de una justicia más equitativa, sin dejar de

tomar en cuenta la situación en que por regla general se desenvuelve el trabajador en el proceso laboral, y establecer normas que atiendan las necesidades propias de cada una de las partes, conjugando intereses opuestos sin conculcar la garantía de audiencia y el principio de seguridad jurídica de la parte patronal, los cuales son inherentes a todas las personas y las que además se encuentran consignadas en nuestra Carta Magna.

Lo anterior obedece a que en nuestra materia, no podemos permitir los absurdos jurídicos, que con el pretexto de la defensa de los trabajadores se cometen en atención a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tal como el llegar a condenar a los patrones al pago de prestaciones que no sólo no deberían ser procedentes, sino que son contrarias a la justicia y equidad y que además han sido reclamadas por un trabajador que ha incurrido en una falta de tal magnitud que ha ocasionado su despido, por el simple hecho de no habersele dado un aviso de rescisión, o en todo caso, tener que seguir sufriendo una relación de trabajo al ofrecerle la reinstalación al trabajador despedido, únicamente para evitar la sanción contenida en el último párrafo del artículo 47 de la ley que nos compete.

En consecuencia, creemos que la más perfecta técnica jurídica nada vale si en lugar de garantizar la debida protección de igualdad, como fin y de las demás prerrogativas esenciales de la persona humana, sólo sirve para sojuzgar y explotar a los hombres, en aras de ideales o postulados políticos contrarios a las legítimas aspiraciones de la sociedad, y los más elevados principios consignados en una constitución no pasan de ser meros enunciados técnicos, y en este sentido fracasan, si no se estructuran las instituciones jurídicas de manera eficaz para asegurar su debida observación.

Debemos de aceptar la necesidad de formular cambios en la Ley Federal del Trabajo, la cual ha sido más rígida que la propia Constitución, ya que no ha sufrido modificaciones o reformas trascendentales, es así que dado

su carácter estático, ya no corresponde a las exigencias de la realidad actual, surgiendo entonces el problema de actualizar el esquema de derecho que hasta ahora sólo es válido en tanto que coincida con algunos de los fines perseguidos por la realidad subyacente, la justicia y la equidad que la sociedad requiere.

Es en este sentido, y de tales razonamientos lógicos y jurídicos, además de los ya expuestos en los puntos que anteceden es que consideramos no sólo como una propuesta, sino como una necesidad latente, el cambiar los efectos contenidos en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, el cual reza de la siguiente manera:

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

La modificación a la ley laboral resulta trascendente, ya que se tienen que cambiar los efectos que produce este último párrafo en comento, esta idea también la sostiene el jurista Baltasar Cavazos Flores al afirmar: “Pensamos que, en todo caso, podría aceptarse que la falta de tal aviso trajera como consecuencia que el despido se reputara como “presuntivamente” injustificado, pero siempre concediéndose al patrón la llamada prueba en contrario”⁷⁶

Con esta idea del maestro Baltasar Cavazos Flores se dejarían atrás una serie de irregularidades, que ya se expusieron con anterioridad, y que el mismo maestro nos comenta en su obra, ejemplificando las consecuencias que se originan al aplicarse rigurosamente el actual párrafo en comento, calificando de despido injustificado cuando un trabajador comete una falta grave en contra del patrimonio del patrón, como lo es el robo, obligándosele al patrón, por la falta de notificación del aviso de rescisión, a indemnizar o en su caso

⁷⁶ Ídem.

reinstalar a dicho trabajador aún cuando éste hubiese confesado haber cometido el delito que dio origen a la terminación de la relación de trabajo, resultando ilógico e injusto para el patrono.

En relación con este criterio coincidimos con el Doctor en Derecho Miguel Borrel Navarro quien acertadamente expresa: “consideramos que la no expedición y entrega al trabajador o a la junta del aviso escrito de su despido, no debe significar por sí solo, la consideración de que el despido fue injustificado, por lo que debe modificarse la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral y establecerse que la falta del referido aviso escrito al trabajador o a la Junta se presumirá que el despido es injustificado, pues la omisión del cumplimiento de la formalidad estrictamente administrativa no puede determinar la justificación o injustificación legal de un despido.”⁷⁷

Al respecto, presentamos la forma en que consideramos debería estar plasmado el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Con la anterior propuesta, se protege la garantía de seguridad jurídica y muy en específico la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, imponiendo la ineludible obligación a cargo de las autoridades para que, de manera previa al acto de privación, cumplan con una serie de formalidades esenciales, dichas formalidades y su observancia, se constituyen como elementos fundamentales útiles para demostrar a los afectados por un acto de autoridad, que dicho acto no se realiza de modo arbitrario ni anárquico,

⁷⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 420.

como lo es el impedir al patrón el derecho a defenderse en juicio, sino por el contrario, se lleva a cabo en estricta observancia del marco jurídico y sobre todo constitucional.

En este sentido, el patrón podrá demostrar, aún cuando por circunstancias extraordinarias no haya podido entregar el aviso de rescisión al trabajador, la justificación del despido fundada en una de las hipótesis contempladas en la ley laboral en su artículo 47, a través de un procedimiento o juicio supeditado a que en su desarrollo se observen ineludiblemente distintas etapas que configuran la garantía formal de audiencia a favor de los gobernados, es decir, que ambas partes, patrón y trabajador, tengan conocimiento de la iniciación del procedimiento, así como de la cuestión que habrá de ser objeto de debate y de las consecuencias que se producirán como resultado del juicio, además que se les otorgue la posibilidad de presentar sus defensas a través de la organización de un sistema de comprobación tal, que en el caso concreto el patrón deberá de desvirtuar la presunción en contrario que se contemplaría en la reforma propuesta, así como posteriormente se tenga la posibilidad de que las partes hagan sus alegatos correspondientes y, finalmente, que el procedimiento iniciado concluya con la resolución que decida sobre las cuestiones debatidas con apego a la ley de la materia. De esta manera, con la propuesta presentada y con el cumplimiento de los requisitos procesales que anteceden, se cumple con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del patrón, toda vez que en la actualidad se viola la garantía de audiencia a todas luces en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Con las observaciones vertidas con anterioridad, consideramos que la justificación o injustificación del despido no deberá de desprenderse de la falta de notificación del aviso de rescisión, sino por el contrario debe calificarse en base a los hechos que lo motivaron, fundándose en alguna de las causales señaladas en el artículo 47 de la ley en consulta.

Estamos seguros que con la reforma propuesta en nuestro estudio se restituirá la justicia que se busca en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la misma es un fin y no un camino a seguir; ya que como lo hemos constatado el establecer cargas y presunciones procesales en detrimento del patrón no va a darle a los trabajadores un mejor nivel de vida, esto sólo se consigue como resultado de una economía sana.

Finalmente la justicia social no es un ideal exclusivo de la clase obrera, sino que es el principio de armonía y equilibrio racional que debe imperar en toda sociedad, bajo ordenamientos acordes a la realidad y sobre todo basados en los principios y garantías tutelados en la ley fundamental.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Dentro de los principios que regulan el Derecho del Trabajo, uno de los más importantes es el de estabilidad en el empleo, que se refiere a la duración o permanencia de la relación de trabajo, teniendo como fin proteger a los trabajadores para lograr una mayor permanencia en el empleo, además de sustentar los principios de igualdad, libertad y de consagrar al trabajo como un derecho y un deber sociales, disolviéndose dicha relación solamente por voluntad del trabajador, y excepcionalmente por el patrón a causa imputable al trabajador o por causas ajenas a la voluntad de los sujetos, generando con ello la figura jurídica de la rescisión de la relación de trabajo.

SEGUNDA.- La rescisión es la forma excepcional de disolver el vínculo laboral efectuada por uno de sus sujetos, derivado del incumplimiento grave de una obligación imputable al otro, debiendo notificarse por medio de aviso escrito la fecha y causa o causas que la originaron.

TERCERA.- En la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se desprende el procedimiento para cumplir con la notificación de rescisión, así también, se establece al patrón una sanción de graves consecuencias para el caso de no dar el aviso correspondiente, declarando como injustificado un despido por la sola falta de notificación del aviso de rescisión en los términos ordenados por la ley laboral.

CUARTA.- El hecho de determinar la injustificación de un despido, por la sola omisión de un aviso de carácter administrativo, resulta inequitativo, injusto y contrario a derecho, ya que al establecer una presunción legal *iuris et de iure*, es decir, que la ley no admite prueba en contrario, al no permitir que la justificación o injustificación de un despido pueda ser determinada a través del estudio de las causas que dieron origen a la rescisión de la relación de trabajo, llegando a tal extremo que la misma norma cae en una dualidad, volviéndose injusta no sólo porque viola las garantías individuales de una de las partes, sino que la misma califica y prejuzga de manera genérica un hecho, ya que para respetar los principios de equidad y justicia social, se requiere necesariamente de la apreciación de las pruebas en conciencia de la Junta, siendo ésta quien debe calificar el despido, pero siempre a través de los principios rigurosos citados en el caso concreto y no una simple presunción absoluta *iuris et de iure*.

Consideramos que no debemos prejuzgar si un despido es injusto sólo por el hecho de no haberse dado el aviso al trabajador o a la Junta de las causales de rescisión, ya que resulta ilógico, sin motivo y sin fundamento este criterio, toda vez que los despidos siempre serán justos o no por el acto mismo, es decir, que un despido es justificado cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones contractuales e incurre con ello en alguna de las hipótesis establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Existe una gran desproporción entre el hecho sancionado y la sanción misma contenida en la parte final del artículo 47 de la ley laboral, ya que de un trámite administrativo no se debe desprender la justificación o injustificación del despido, considerando que la sanción proporcional a tal omisión podría ser una multa de carácter pecuniario en contra del patrón, o cualquier otra sanción que no violente garantías constitucionales y que obligue al patrón a notificar al trabajador las causas que originaron su despido.

SEXTA.- Con la aplicación del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se desprende la violación a la garantía de audiencia, mediante la afectación de derechos del patrón sin que éste haya sido oído y vencido en juicio, al especificar como consecuencia que la omisión del aviso de rescisión al trabajador, o bien, a la Junta, es suficiente razón para calificar un despido como injustificado, resultando anticonstitucional, ya que antes de que el afectado intervenga en el juicio correspondiente ya ha sido condenado, y la oportunidad de defensa que se le debería de otorgar le es negada. De la misma forma, se violan las garantías de igualdad y seguridad jurídicas, las cuales se traducen en el hecho de que varios individuos tengan la posibilidad y capacidad de ser sujetos de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de una determinada circunstancia, así como, el de acudir ante la autoridad correspondiente con el fin de hacer valer sus derechos, con la obligación de que dicha autoridad actúe y se sujete al cumplimiento de los requisitos, condiciones, elementos o circunstancias exigidas por la ley laboral; y que en el caso concreto podemos observar que los derechos laborales de los trabajadores quedan por encima de derechos patronales.

SÉPTIMA.- Se propone una reforma a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo para evitar se continúe con las diversas violaciones a los derechos de los patrones, siendo la siguiente:

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

OCTAVA.- Con la propuesta de reforma que conlleva la admisión de la presunción *iuris tantum*, prueba en contrario, se restablecen derechos violados al patrón, al otorgarle el derecho a defenderse y probar en juicio que el despido injustificado que se le imputa es justificado, ya que va encaminada a

desvirtuar la presunción de la injustificación del despido por la falta del aviso de rescisión.

NOVENA.- Con la admisión de la presunción *iuris tantum*, no se violan disposiciones que están a favor del trabajador, ya que aún cuando el patrón, al momento de dar contestación a la demanda y establezca como defensa el aviso de rescisión, se deberá de suspender la audiencia durante el período de replica, señalando nuevo día y hora para la continuación de la audiencia, logrando con ello que el trabajador esté en oportunidad de defenderse ante los nuevos acontecimientos para evitar que se le deje en estado de indefensión.

DÉCIMA.- El fin de la prueba en contrario es que la autoridad al momento de resolver un conflicto laboral no se base sólo en una verdad puramente legal, que en muchas ocasiones resulta errónea, sino que deberá basarse en la apreciación de las pruebas que las partes aporten para acreditar la verdad de los hechos que dieron origen al despido, ajustándose su resolución a los principios de buena fe guardada, verdad sabida y apreciando los hechos en conciencia, para que la resolución sea clara, precisa y sobre todo congruente con la realidad y con la legalidad.

DÉCIMA PRIMERA.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, considerando que con la admisión de la presunción *iuris tantum*, le daría la oportunidad a la autoridad laboral de poner en práctica las máximas legales de justicia social y equidad, ya que la justicia no es un proceso, sino un fin que se busca a través del derecho, resultando necesario reformar la Ley Federal del Trabajo para adecuarla a los requerimientos, necesidades y circunstancias de nuestra sociedad actual.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Editorial SISTA. México, 1991.
- 2.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. La Rescisión en Materia Laboral. Editorial PAC. México, 1993.
- 3.- BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1983.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición. Trillas. México, 2002.
- 5.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Editorial SISTA. México, 2001.
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla. México, 1998.
- 7.- BURGOA O., Ignacio. Garantías Individuales. Trigésimo Novena Edición. Porrúa. México. 2006.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México, 2004.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales del Despido. Cuarta Edición. Trillas. México, 2002.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 2000.
- 11.- CARBONELL, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Porrúa. México, 2005.

- 12.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Décima Edición. Porrúa. México, 2000.
- 13.- DÁVALOS. José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México, 2007.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima Edición. Porrúa. México, 1994.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México, 1994.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Sexta Edición. Porrúa. México, 2000.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décima Sexta Edición. Porrúa. México, 2000.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México, 1998.
- 19.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa. México, 1990.
- 20.- MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México, 1948.
- 21.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta Edición. Oxford. México, 1996.
- 22.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido Comentarios y Jurisprudencia. Décima Edición. Editorial PAC. México, 1992.
- 23.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Editorial PAC. México, 1986.
- 24.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial PAC. México, 1981.
- 25.- TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México, 2004.
- 26.- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 2003.

27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México, 1982.

28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México, 1982.

LEGISLACIÓN

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Centésimo quincuagésima cuarta Edición. Porrúa. México, 2007.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SISTA. México, 2007.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. “Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por Trueba Urbina Alberto et al. Octogésima séptima Edición. Porrúa. México, 2007.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Ramírez Fonseca Francisco, Editorial PAC. México, 2002.

5.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Baltazar Cavazos Flores. Cuarta Edición. Trillas. México, 1978.

6.- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. CD-ROM Jurisprudencias y Tesis Aisladas. IUS 2007. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 2007.

DICCIONARIOS

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

2.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima quinta Edición. Porrúa. México, 2001.

3.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T.T. I, II. Vigésima Primera Edición. Espasa-Calpe. España, 1992.