



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

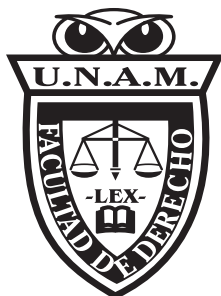
“EL AVISO DE DESPIDO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JORGE ENRIQUE ROEL CALVILLO



ASESORA: LIC. MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO

CD. UNIVERSITARIA

2014



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno (a): **JORGE ENRIQUE ROEL CALVILLO**, con número de cuenta: **092571095** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"AVISO DE DESPIDO"**, bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 13 de mayo de 2014, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno (a) referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 02 de Julio de 2014.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

Con mucho cariño dedico el presente trabajo a:

Karla, Jorge y Pablo,

Mi papá.

A mi señora madre y a Cristina mi hermana.

A mi abuelo Ernesto.

A mis tíos Ernesto y Guillermo.

Joselo.

A mis compañeros y amigos.

Neftalí

La Universidad Nacional Autónoma de México.

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN **I**

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1.	Trabajo	01
1.2.	Derecho del Trabajo	02
1.3.	La Relación de Trabajo	04
1.3.1.	Elementos de la Relación de Trabajo	05
1.3.2.	Sujetos de la Relación de Trabajo	06
1.3.3.	La Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo	09
1.4.	La Duración de la Relación de Trabajo	11
1.5.	Suspensión de la Relación de Trabajo	14
1.6.	Terminación de la Relación de Trabajo	16
1.7.	Rescisión de la Relación de Trabajo	18
1.8.	Despido	24
1.9.	Estabilidad en el empleo	27
1.10.	Procedimiento para-procesal de la Rescisión	28

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL AVISO DE RESCISIÓN EN MÉXICO

2.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	33
2.1.1.	Origen de la regulación del Trabajo en la Constitución de 1917	33
2.1.2.	Origen de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México	41
2.1.3.	Legislaciones Locales anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931	42
2.2.	Ley Federal del Trabajo de 1931	50
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1970	52

2.4.	Exposición de Motivos de las Reformas de 1980 que dio lugar a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	57
------	--	----

CAPÍTULO TERCERO

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	61
3.2.	Fundamentación y motivación en el aviso de rescisión de la Relación de Trabajo	62
3.3.	La interpretación de la Ley Federal del Trabajo a través de la Jurisprudencia sobre el aviso de rescisión	72
3.4.	La Garantía de Audiencia y su relación con el párrafo último del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	92

CAPITULO CUARTO

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

4.1.	Requisitos legales del aviso de rescisión	96
4.2.	Análisis jurídico del aviso de rescisión	105
4.3.	Razonamiento y propuesta de solución sobre la problemática del despido injustificado por la falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador	124

CONCLUSIONES.	129
----------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.	132
----------------------	------------

INTRODUCCIÓN

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, no debió considerarse como una reforma más, sino que debió considerarse como una reforma de carácter fundamental, al referirse al marco jurídico de las personas que viven de su oficio, profesión, industria, comercio o trabajo.

El Derecho del Trabajo regula la jornada de trabajo, la edad mínima a partir de la cual los menores pueden ser contratados, días de descanso, la protección de la maternidad y del producto, salarios en cuanto a su remuneración y protección al mismo, jornada extraordinaria, habitación de los trabajadores, capacitación y adiestramiento, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguridad e higiene, la libertad sindical o asociación profesional, el derecho de huelga y el paro, autoridad competente para la solución de los conflictos laborales, la estabilidad en el empleo, las indemnizaciones por despido, la preferencia de los créditos de los trabajadores frente a otros, la contratación de un trabajador mexicano realizada por empresario extranjero, condiciones escritas o verbales nulas que no obligan a los trabajadores, el patrimonio de familia, la Seguridad Social, la clasificación de la competencia federal para la aplicación de las leyes del trabajo, entre otros. En suma la Ley Federal del Trabajo influye de manera directa en la conformación política y económica del país.

Para el tema que nos ocupa, consideramos que dentro de la reforma laboral no se revisaron a fondo las disposiciones procesales, como hubiera sido el de suprimir las disposiciones que fijan la carga de la prueba básicamente como obligación patronal, y de las que señalan el carácter injustificado del despido cuando el patrón omite el aviso de despido; la limitación de la responsabilidad patronal en materia de salarios caídos se hizo con una fórmula y no con un razonamiento lógico-jurídico, no se suprimió la suplencia de la demanda, entre otras, y en general la interpretación de la propia ley en materia procesal a través de los Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados y la propia Corte. En otras palabras, no se ha hecho un cambio trascendente a la ley que

la saque del anacronismo e insuficiencia para regular las relaciones obrero-patronales de la realidad actual.

Así pues, dentro de éste trabajo y con motivo del tema que denominamos “el aviso de despido” haremos referencia a los principales conceptos de derecho de trabajo; entre ellos, el trabajo, la relación de trabajo, elementos, sujetos, duración de la relación de trabajo, rescisión de la relación de trabajo, despido, estabilidad en el empleo, procedimiento para-procesal de la rescisión, a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970, la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980; estudiaremos los antecedentes legislativos del aviso de rescisión en México, las Garantías Constitucionales de legalidad y seguridad jurídica y finalmente haremos un análisis del aviso de rescisión de la relación de trabajo y su procedimiento; todo lo anterior para llegar a la conclusión final de éste trabajo.

Espero éste trabajo sirva de ayuda a todas aquellas personas interesadas en el tema para tener una visión más de la figura del aviso de despido; en la ley se aprecia de una manera atractiva al tutelar a los trabajadores de los despidos indiscriminados de algunos patrones, en la doctrina como una figura apasionante sobre la estabilidad en el empleo y en la práctica es una figura que hace virtualmente imposible despedir a un trabajador impidiendo el crecimiento de las propias empresas y por lo tanto de los mismos trabajadores.

La presente tesis tiene entre sus múltiples finalidades las siguientes:

- Indagar el motivo de aparición de las formalidades esenciales del despido, en nuestra legislación.
- Profundizar en su evolución y cambios que a través de la historia han tenido dichas formalidades.
- Estudiar las causas que han motivado al legislador para incluirlas como un requisito esencial en nuestra materia
- Analizar si los requisitos y condiciones exigidos en nuestra legislación, tienen fundamento para ser obligatorios como elementos esenciales en las causas de rescisión.

EL AVISO DE DESPIDO

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS DE DERECHO DE TRABAJO

El derecho de trabajo al igual que las otras ramas del derecho mexicano, cuenta con conceptos, principios y leyes propias que lo rigen y le dan vida a un sistema propiamente de derecho laboral.

Esta disciplina jurídica es de gran importancia toda vez que refleja la realidad laboral y nivel de desarrollo de nuestro país. El derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales buscando esencialmente el equilibrio entre el capital y el trabajo que son los factores de la producción.

Los conceptos básicos que rigen al derecho de trabajo se desprenden de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, cuyas disposiciones son de orden público y aplicables en todo el territorio Nacional.

Por lo anterior, con el objeto de conocer la trascendencia del aviso de despido en el derecho laboral, es necesario iniciar con el estudio de los lineamientos, conceptos, principios y características básicas del Derecho de Trabajo.

1.1 Trabajo

El trabajo surge con la aparición del hombre por la necesidad de subsistir y de mejorar sus condiciones de vida.

La palabra “trabajo” es definida por el Diccionario de la Lengua Española entre otras cosas como: “Acción y efecto de trabajar; Ocupación

retribuida; Obra; Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición a *capital*.”¹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, párrafo segundo, define al trabajo como:

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

La misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º dice que:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana...”

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

1.2 Derecho del Trabajo

El derecho de trabajo surge como consecuencia de la lucha de clases, y sus orígenes son de hace varios siglos, siendo una rama de reciente autonomía, derivada del derecho privado.

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T.II. Vigésima Edición. Espasa-Calpe. Madrid. 1990. P. 1552

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

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 Dr. Néstor de Buen Lozano define al derecho del trabajo como “... 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.”⁴

El Dr. 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.”⁵

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º establece que:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”

Por lo anterior, el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales, teniendo como fin el conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.

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

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994. P. 131

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Décima Edición. Porrúa. México, 2000. P. 44.

1.3 La Relación de Trabajo

La palabra “relación” proviene del latín *relatio-onis*, que significa lo que hace referencia. El Diccionario de la Lengua 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 a otra.”⁶

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 del 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 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.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, define a la relación de trabajo de la siguiente manera:

⁶ Real Academia Española. Op. Cit. T. II. P. 1761.

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

⁸ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 195.

“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 aquella se perfecciona hasta el momento preciso en el cual se empieza a prestar el servicio y el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.”⁹

Por lo anterior, se puede determinar que la relación de trabajo 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

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 20, tres elementos esenciales que dan lugar a la relación de trabajo, siendo éstos los siguientes:

1. Dos personas, una con el carácter de patrón y la otra de trabajador.
2. La prestación de un trabajo personal subordinado, 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.”¹⁰

⁹ Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía. Comentada por Trueba Urbina. et al. Octogésima séptima Edición. Porrúa. México. 2007. P. 17

¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 195

3. El salario, que el artículo 82 de la Ley de la Materia lo define como: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

1.3.2. Sujetos de la Relación de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo define a los sujetos de la relación de trabajo siendo estos el patrón, el trabajador, los intermediarios y la empresa.

Es importante definir e identificar a éstos sujetos de manera que podamos definir sus derechos y obligaciones, así como sus alcances y responsabilidades dentro de la relación de trabajo.

a) Patrón. “Deriva del vocablo latino *patronum* que significa defensor, protector. Persona que emplea obreros a trabajos y oficios.”¹¹

La ley de la materia define al patrón en su artículo 10 de la L. F. T. como:

“la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

El maestro Sánchez Alvarado define a patrón como: “la persona física o jurídico-colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”¹²

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

¹¹ Real Academia de la Lengua Española. Op. Cit. T. II. P. 1550

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 480

b) Trabajador. La Real Academia de la Lengua Española define al trabajador como “el que trabaja. Persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena.”¹³

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

La Ley Federal del Trabajo define al trabajador en su artículo 8º como:

“la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”

Por lo anterior podemos definir que el trabajador siempre debe ser una persona física, y para obtener ese carácter ante la Ley, su trabajo debe ser subordinado.

c) Intermediario. 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.”¹⁴

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 y otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada.”¹⁵

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo define al intermediario como:

¹³ Real Academia de la Lengua Española. Op. Cit. T. II. P. 2003

¹⁴ Ibidem. P. 782

¹⁵ DÁVALOS, José. Op. Cit., P. 100

“la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

A su vez el artículo 13 de la misma Ley establece que:

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

d) Empresa. El Diccionario de la Real Academia Española define a la 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.”¹⁶

Al hablar de empresa desde el punto de vista económico, la misma es 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.”¹⁷

Para los efectos de nuestra materia, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo menciona que deberá de entenderse por **empresa** a:

¹⁶ Real Academia de la Lengua Española. Op. Cit. T. II. P. 540

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas. México, 2004. P. 82

“la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.”; igualmente la misma Ley define al **establecimiento** 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.”

1.3.3 La relación de trabajo y el contrato de trabajo

Ya hemos definido en líneas anteriores a la relación de trabajo como la prestación de 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. Existen en la Ley Federal del Trabajo tres tipos generales de contratos de trabajo: Contrato Individual de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley.

El **Contrato Individual de Trabajo** es el acuerdo de voluntades mediante el cual una persona física se obliga a prestar a otra persona, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El **Contrato Colectivo de Trabajo** es el acuerdo de voluntades que regula las relaciones obrero-patronales en una empresa o establecimiento y establece las condiciones de trabajo en la misma, celebrado entre un sindicato y una empresa.

El **Contrato-Ley** es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, en el que se establecen las condiciones en que debe prestarse un 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.

Se analizará la diferencia entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, define la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

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

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

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

Las diferencias entre relación de trabajo y contrato individual de trabajo no son claras en el texto de la ley, por lo que habrá que distinguirlas.

En la opinión del Dr. Cavazos “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.”¹⁸

Estamos de acuerdo en la opinión del Dr. Cavazos ya que bien establece el artículo 21 de la propia ley que:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

¹⁸ Ibidem. P. 102

Es importante la distinción de estos conceptos para el estudio que nos ocupa ya que en la doctrina y jurisprudencia se habla de la rescisión de la relación de trabajo lo que en nuestra opinión es in-exacta, ya que en todo caso se rescindiría el contrato y la relación se termina.

Toda vez que el contrato individual de trabajo no es necesario para que exista una relación de trabajo, y por ende terminarla, es ésta la que nos interesa para nuestro estudio; independientemente de que la falta del contrato no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y en todo caso es imputable al patrón la falta del mismo contrato.

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 el trabajador.

Duración según el Diccionario multicitado es “acción y efecto de durar, subsistir, permanecer, aguantar.”¹⁹

Como ya hemos visto, la relación de trabajo inicia en el momento en que se presta el servicio, independientemente de la formalidad que se le dé al hecho y termina cuando la obra del objeto del contrato se extingue o por cualquiera de las causales de rescisión o terminación que ponga fin a la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece la duración de las relaciones de trabajo diciendo:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso

¹⁹ Real Academia Española. Op. Cit. T. I. P. 783

podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

a) Obra determinada.

La Ley Federal del Trabajo establece que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Para el maestro Dávalos “...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.”²⁰

En nuestra opinión, la ley es muy clara, por lo que para que opere o surja sus efectos como tal una relación de trabajo por obra determinada, debe existir un contrato que determine la naturaleza de la obra materia del mismo, es decir, tener por objeto precisamente una obra factiblemente definida o determinada, como puede ser la construcción de un barda o la ampliación de algún inmueble, ya que no son actividades que existan permanentemente y por lo tanto son determinadas. De no hacerlo, se interpretará como una relación por tiempo indefinido para todos los efectos legales.

b) Por tiempo determinado.

De la misma manera que la relación de trabajo por obra determinada, en éste tipo de relación de trabajo, el contrato que así la determine deberá especificar dos elementos para que surja sus efectos de tiempo determinado, que son el periodo y la condición.

²⁰ DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 118

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece tres supuestos en los que se puede pactar 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.”

En materia de duración es importante mencionar que la propia ley en su artículo 39 dispone que:

“Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

c) Por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado constituyen la regla general de la duración en las mismas. El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de estipulaciones expresas en el contrato de trabajo, la relación será por tiempo indeterminado.

Al establecerse como regla general que las relaciones de trabajo deben ser por tiempo indeterminado, se marca la tendencia y cumple con el principio de estabilidad en el empleo, el cual el trabajador se mantendrá en su empleo siempre y cuando cumpla con sus obligaciones laborales.

El Doctor Miguel Borrell Navarro da una definición 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...”²¹

1.5 Suspensión de la relación de trabajo

La suspensión de la relación de trabajo para el Instituto de Investigaciones Jurídicas 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 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.”²²

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.”²³

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 enumera las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para las partes, las cuales son:

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 208.

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. T. P-Z. P. 3037.

²³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 234

- 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 5o 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 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;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.”

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

El artículo 170 de la Ley Federal del 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 debe ser necesariamente temporal, ya que de no ser así, estaríamos ante una terminación de la relación laboral, en consecuencia, las partes dejan de estar forzadas a cumplir con las obligaciones, tales como el pago de salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio, por parte del trabajador.

Asimismo, en la suspensión se contempla el principio de estabilidad en el empleo, ya que permite que el trabajador regrese a sus labores.

Con lo anterior, se entiende 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, reanudando dichas actividades eventualmente.

1.6 Terminación de la Relación de Trabajo

El Diccionario Jurídico Mexicano 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.”²⁴

²⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. T. P-Z. P. 3037

Por lo general, la terminación de la relación de trabajo, 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.

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.”²⁵

Precisamente el Dr. De la Cueva define que la terminación de la relación de trabajo se da por mutuo consentimiento o por consecuencia ajena a las partes, distinguiendo así a la terminación con la rescisión de la relación laboral.

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

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

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

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 242

1.7 Rescisión de la Relación de Trabajo

Rescindir significa “dejar sin efecto un contrato o una obligación.”²⁶

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.”²⁷

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

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...”²⁸

Siempre que se invoque la rescisión para concluir la relación laboral, deberá estar fundada en alguna o algunas de las causas legales que para ello establece la Ley Federal del Trabajo y en el caso de la rescisión del trabajador por parte del patrón, se debe cumplir con la formalidad de dar aviso por escrito al trabajador en términos señalados en el artículo 47 de la misma Ley.

El fundamento legal de la rescisión de la relación de trabajo se encuentra en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

²⁶ Real Academia Española. Op. Cit. T. II. P. 1779

²⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. T. P-Z. P. 2815

²⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 418

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 ésta definición, es importante establecer la naturaleza jurídica de la rescisión de la relación de trabajo, la cual deriva del 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 sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede ejercerlo o no.

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

1.- **Acto Unilateral.** La rescisión implica siempre la conducta de uno de los sujetos de la relación de trabajo.

2.- **Acto Potestativo.** La posibilidad de rescindir no implica necesariamente que se deba hacer uso de esa facultad, es decir, el titular del derecho puede ejercerlo o no.

3.- **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, por escrito, aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión. Cabe mencionar que ésta formalidad es obligatoria únicamente para el patrón y no así para el trabajador.

Es importante señalar que aunado a estas características el aviso de rescisión siempre debe fundamentarse en una o más de las causales que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, donde se enumeran las diversas hipótesis en las que el patrón tiene derecho a rescindir sin responsabilidad la relación de trabajo que lo unía con el trabajador. Dichas causales son:

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

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

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

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

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

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

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

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

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador...

...”

Para el maestro Euquerio Guerrero, las causas de rescisión establecidas en la Ley, no se limitan sólo a las especificadas en la misma,

pues en la última fracción del artículo 47 de la misma Ley, señala causas análogas, en virtud de que “el legislador, no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador pueda 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.”²⁹

Cuando el patrón invoca varias de las causales de rescisión de la relación laboral en un juicio, basta con que se 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 viola los derechos del trabajador en las relaciones laborales. Este derecho del trabajador deberá estar fundamentado en algunas de las causales de rescisión de la relación de trabajo que marca el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

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

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

²⁹GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1998. P. 274

- 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;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
- X. 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 Federal del Trabajo establece que para que el trabajador pueda ejercer su derecho de separarse de su trabajo sin responsabilidad, es necesario, además de fundamentarle en alguna de las causas de rescisión antes citadas, separarse de su trabajo dentro de los 30 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.

A grandes rasgos podemos observar que nuestra L. F. T. prevé diferentes causales para que el patrón y/o el trabajador puedan ejercer su derecho de rescisión de la relación de trabajo.

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”³⁰

Por otra parte, el Diccionario Jurídico Mexicano define al despido como: “La disolución unilateral de la relación del trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones.”³¹

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 Política Mexicana, señala la palabra “despido” y no la de “rescisión”.

En consecuencia, el uso de los términos despido y rescisión, están divididos en nuestra doctrina, por ejemplo los juristas Trueba Urbina y De Buen Lozano, se inclinan por “despido” fundamentándose en la Constitución, mientras que Mario de la Cueva, emplea “rescisión” fundamentándose en la Ley Federal del Trabajo.

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

³⁰ Real Academia Española. Op. Cit. T. I. P. 788

³¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. T. D-H. P. 1111

José Dávalos define al despido como “el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios”³²

Por lo anterior, se puede determinar que 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 de una obligación o la realización de determinadas conductas, tipificadas en la Ley, imputable al otro. Mientras que el término “despido”, refiere al acto que pone fin a la relación de trabajo y que puede ser ejercido únicamente por el patrón, derivado del incumplimiento de una obligación o la realización de determinadas conductas imputables al trabajador, contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

Como sabemos existen dos tipos de despido:

1. Despido Justificado.

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

Coincidimos con el Dr. Borrell Navarro al señalar que: “Para que el despido goce de todos los efectos legales pertinentes, será necesario el reconocimiento por el Tribunal Laboral, mediante el laudo correspondiente de que fue debidamente sustentado en alguna o algunas de las causas de rescisión que expresamente señala la Ley Federal del Trabajo.”³³

³²DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 145

³³BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 420.

2. Despido Injustificado

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 derecho a ejercitar cualquiera de las dos acciones siguientes: la indemnización constitucional o la reinstalación en su trabajo (cumplimiento de contrato), contempladas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo 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, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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 computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

...”

Otra de las razones por las que se considera injustificado el despido, es la falta de entrega del aviso de rescisión al trabajador o en caso de negativa a recibirlo, a la Junta, en los términos que señala la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece ciertos requisitos, los cuales son: dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de rescisión; en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, se deberá dar aviso a la Junta respectiva dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de 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, represente uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, teniendo como fin garantizar 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.”³⁴

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.”³⁵

En tal sentido, es innegable que la estabilidad en el trabajo es un derecho relativo del trabajador.

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 de trabajo 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.”³⁶

³⁴Real Academia Española. Op. Cit. T. I. P. 903.

³⁵DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. P. 219.

³⁶DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 547.

El principio de estabilidad en el empleo tiene su 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.

Para José 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 si 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”³⁷ En términos generales, se considera a la estabilidad en el empleo como una limitante para la terminación de la relación de trabajo.

La estabilidad en el empleo 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 previa causa imputable al trabajador o por causas ajenas a la voluntad de los sujetos.

1.10 Procedimiento paraprocesal de la rescisión

Es importante diferenciar el proceso del procedimiento. 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 el 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.”³⁸

³⁷DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 25.

³⁸TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México. 2004. P. 206.

Respecto del procedimiento paraprocesal el Dr. Borrell Navarro apunta 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.”³⁹

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 Mtro. Miguel Bermúdez Cisneros menciona que los procedimientos paraprocesales “serán los que utilicen los tribunales en los asuntos que no sean litigiosos”⁴⁰, es decir, en la práctica es más utilizado para asuntos donde no existe controversia o de carácter administrativo.

La Ley Federal 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 de intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.”

El artículo 983 de la misma Ley, 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

³⁹BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 846.

⁴⁰BERMÚDEZ CISNEROS. Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 2002. P. 190.

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.

En la opinión de Borrell Navarro: “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.”⁴¹

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.

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

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 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

⁴¹BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. P. 846.

la diligencia, tal y como lo establece el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos decir que establece el procedimiento paraprocesal de la rescisión, para notificar al trabajador de 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 SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL AVISO DE RESCISIÓN EN MEXICO

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 del 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 cuestiones laborales, situación que generó se aplazara la creación de una legislación laboral propiamente dicha postergando la consagración de 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 Carta Magna 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 al aviso de rescisión.

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La 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 la Revolución Mexicana.

Esta etapa de lucha y conquista culminó con la consagración de las garantías individuales y los principios protectores de todo mexicano plasmándolos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, inclusive los principios de justicia social redactados por el constituyente en el artículo 123.

2.1.1 Origen de la regulación del trabajo en la Constitución de 1917

Posterior al llamado 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 1º de diciembre 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 de 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 5º del mismo proyecto, 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 5º 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 mujeres y niños y el descanso semanal.

El 26 de diciembre de 1916 dio inicio la sesión de dictamen del proyecto de reforma del artículo 5º 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 está 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 dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las mas 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 como 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.”⁴²

Más adelante expone: “... La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar

⁴²TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 41

emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes eficaces aun cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una Constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución? Un humano o humano, 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 tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.”⁴³

La intervención del General Heriberto Jara trajo como consecuencia que nuestra actual Constitución refleje un aspecto humano y social, que hasta entonces no se había encontrado en ninguna otra Constitución 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 5º 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, indemnizaciones, etc.”⁴⁴

Es evidente que el Diputado Victoria luchaba porque en la Constitución se consignaran los derechos mínimos de todo trabajador, así

⁴³Ibidem. P. 43

⁴⁴Ibidem. P. 46

como las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de 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 de trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Asimismo, 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 2 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 5º, es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios."⁴⁵

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 5º dado a conocer con anterioridad, arreglándose con ello un nuevo proyecto para el artículo 5º y el naciente artículo 123 para resolver los conflictos laborales.

Después de terminado el debate, el Licenciado José Natividad Macías, el Ingeniero Pasto Rouaix, el Licenciado José Inocente Lugo y

⁴⁵Ibidem. P. 53

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.

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.”⁴⁶

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.

⁴⁶Ibidem. P. 97

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 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 motivó el artículo 123 Constitucional, únicamente en cuanto lo que se refiere a la parte de interés para nuestro estudio.

“Titulo 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

resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despidiera 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 indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá la obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él...⁴⁷

Es dentro de estas fracciones constitucionales, en donde por primera vez se contempla el principio de estabilidad en el empleo, teniendo con la 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 artículo 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 solo para México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos de Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias

⁴⁷DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 65

de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución proletaria a favor de la clase obrera.”⁴⁸

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 suscitaban.

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

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México. 1982. P. 21

“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.”⁴⁹

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 un 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 1º 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,

⁴⁹TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pp. 222 y 223.

formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.”⁵⁰

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

⁵⁰DÁVALOS, José. Op. Cit. P. 65

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 Dr. De la Cueva señala como dato histórico, lo siguiente: “El presidente Calles terminó su periodo el 30 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 éste 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.”⁵¹

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 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 la fecha 22 de agosto de 1929 fueron aprobadas las reformas, dando paso a la estructuración de la Ley Federal del Trabajo.

⁵¹DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. T.I. P. 54

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 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.

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 de trabajo, en los siguientes términos:

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 las bases siguientes, deberá de expedir las leyes de trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo...”⁵²

Tal y como se desprende de la lectura de los textos constitucionales anteriormente transcritos, la aplicación de las leyes de 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 los trabajos que fueran ejecutados en el mar y zonas marítimas, otorgando a las autoridades federales del trabajo jurisdicción sobre éstas.

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 expidieron diversas leyes de trabajo en el lapso comprendido entre 1918 y 1928.

⁵²TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 167

Dentro de estas leyes locales destacan por su importancia las siguientes: La del Estado de Veracruz que se 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 entidades federativas restantes, sino que también se utilizó como precedente para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Otras 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; la de Yucatán, la Ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto del 2 de octubre de 1918y 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 semanal; y en el año de 1925 fue 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 periodo 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 de 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.”⁵³

El procedimiento laboral, por tratarse de una nueva rama del derecho resultaba imposible que en su surgimiento contara 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:

“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.”⁵⁴

⁵³Ibidem. P. 85

⁵⁴DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México, 1994. P. 126

En algunos Estados las leyes respectivas llegaron a alcanzar un desarrollo importante, al grado de que en ellas se encuentran muchas de las disposiciones que aún nos rigen, 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, determinado 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 de Trabajo con potestad ejecutoria, lo cual influyó después en la legislación local.

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 de 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 Iñarritu, 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 Ruíz 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 en 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 rescindirle su contrato de trabajo.

“...XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del art. 116, y...”⁵⁵

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 a 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 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

⁵⁵MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1948. P.p. 410 y 411

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”⁵⁶

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 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 Alonso 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.

⁵⁶TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. P. 187

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.”⁵⁷

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 de la Federación el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año, abrogando con ello la ley de 1931.

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, así como la competencia territorial de éstas.

⁵⁷DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. P. 393

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 competencias por inhibitoria fue suprimido, debido a que propiciaba dilaciones excesivas, mejorando además las 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 y admisión de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos imperó 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 se 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 momento la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.”

Con éste 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 del 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.”⁵⁸

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, puesto que no indicaba la consecuencia de omitir la entrega del aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la 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 del despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime

⁵⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Cuarta Edición. Trillas. México. 1978. Pp. 160 y 161

pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”⁵⁹

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 contrato de trabajo, 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 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.

2.4 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 1º 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

⁵⁹CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. P. 167

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.”⁶⁰

Es así, con la inclusión del Capítulo III del Título Quince de nuestra ley de trabajo 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 las estructura procesal, incluyendo nuevos mecanismos tendientes a la celeridad procesal, como lo es el procedimiento paraprocesal.

⁶⁰ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. SISTA. México. 1991. P. 128.

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

CAPÍTULO TERCERO

GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA

En el presente capítulo en los dos primeros incisos, vamos a destacar la importancia que tuvo la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y las reformas a la misma de 1980, en lo referente al tema de la rescisión; para continuar en los siguientes incisos ya propiamente con las reformas de Noviembre de 2012.

El primer término que analizaremos en el presente capítulo es el de la palabra garantía, la 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 Doctor 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.”⁶¹

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 aplicándose 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 provienen de factor alguno.

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

⁶¹BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima octava edición. Porrúa. México. 2005. P. 255

ante los hombres y ante las leyes, tal y como lo establecen los artículos 1, 2, 4, 12, y 13 de la Constitución.

En materia laboral la garantía de igualdad va encaminada 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.”⁶²

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,

⁶²Ibidem. P. 504

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."⁶³

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 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 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 o causa o causas del despido, pretendiendo proteger al trabajador en sus derechos para evitar dejarlo en estado de indefensión al momento de entablar la demanda.

⁶³RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. PAC. México. 1981. P. 15

En ese mismo orden de ideas, con las reformas de 1980 al artículo 47, el legislador pretende dejar 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, el legislador creyó que las garantías de igualdad y de seguridad jurídica quedaron implícitas al señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tendría por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conociera oportunamente las causas del despido, para que estuviera en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales cuando considerara que es injustificado, y así no se viera sorprendido e indefenso en el momento del juicio.

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 hacía 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 dictó Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la omisión del despido 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 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 del Trabajo, mismas que entraron en vigor el día primero de mayo de ese mismo año, y entre otras reformas, 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 considerará 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 sólo opera con respecto a las relaciones individuales, no así a las colectivas, ya que la ley no contempla supuestos ni procedimientos para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Desde el 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.”

Tal y como lo señala el maestro 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 rescindir 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 Federal del Trabajo sea el responsable de originar la causa del despido, sin consecuencias para el patrón.

Igualmente considera el maestro Dávalos 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 o 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 de la Ley Federal del Trabajo, sino que además es indispensable que precise los hechos que constituyeron la causal del despido.

Derivado de lo anterior, el aviso de despido se podrá entregar, ya sea en forma directa o por conducto de la Junta respectiva, solicitando a esa autoridad la notificación al trabajador, ya que de lo contrario se le 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 o causas de éste.

Cuando un trabajador sea despedido injustificadamente podrá ejercitar dos acciones en contra del patrón, la acción de reinstalación o la de indemnización constitucional, según lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo vigente, 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, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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 computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior...”

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 ley, es decir, prescribe su derecho para poder acudir ante la autoridad laboral correspondiente y ejercitar su acción en contra del patrón.

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

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

Reforzamos este argumento con la Jurisprudencia por contradicción de tesis cuyo epígrafe, texto y precedentes son del tenor siguiente:

Época: Novena Época

Registro: 200768

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Julio de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 27/95

Página: 87

PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL COMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NÚMERO DE DÍAS QUE LES CORRESPONDAN. Al establecer el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que las acciones de los trabajadores que sean separados de su empleo, prescriben en dos meses, debe entenderse que este plazo corresponde precisamente a dos meses de calendario, contados a partir del día siguiente de la separación, para concluir un día antes de que se venzan los dos meses posteriores, y si ése fuere inhábil o no existiere en el mes de

calendario correspondiente, el término se cumplirá el primer día hábil siguiente, toda vez que el diverso 522 del ordenamiento citado, establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan. Con efectos ilustrativos y para una mejor comprensión del criterio establecido, podría acontecer que el trabajador fuere despedido un 16 de julio, en cuyo caso, el plazo para poder ejercer su acción, se iniciaría el 17 de julio y concluiría el 16 de septiembre, pero como éste es señalado por la ley como descanso obligatorio y, por tanto, inhábil, el término se cumpliría el 17 de septiembre, siempre y cuando fuere hábil. Siguiendo el mismo criterio, si el trabajador es despedido el 30 de diciembre, el plazo correría a partir del 31 de diciembre pero, al no tener el mes de febrero 31 días, el supramencionado plazo acabaría el primero de marzo, si fuere hábil.

Contradicción de tesis 40/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 12 de mayo de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 27/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de doce de mayo de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Por otra parte, el aviso de rescisión se fundamenta en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y las causas que lo motivan se encuentran en las quince fracciones contempladas en dicho artículo, incluyendo la XIV Bis, 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 a 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 que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o las fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá de proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

Finalmente éstos 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 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 comentando y que resultan de gran importancia si hacemos un estudio comparativo en lo que preceptuaba la L.F.T. de 1931 y 1970; ahora con las reformas de noviembre de 2012 cambia.

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, 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 establecido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. 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.”⁶⁴

En este sentido, el artículo 17 de la ley 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 del derecho, de la justicia social derivados de su artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, es decir, el

⁶⁴DÁVALOS MORALES, José. Derecho individual del trabajo. Op. Cit. P. 79

articulado en comento, establece las fuentes formales del derecho del trabajo, procesos mediante los cuales se crean las normas jurídicas.

“ **Artículo 17.-** A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

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 en 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 la ley se tratase, de ahí que se le denomine por la Doctrina Jurisprudencial. La jurisprudencia adquiere gran importancia dentro del derecho laboral, pues es ésta quien 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, en torno 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 era omisa; mismos que señalamos a continuación:

1. Requisitos que debe contener el aviso de rescisión por despido.
2. Formalidades que deben satisfacerse, además de la documental.
3. Como deben computarse los días que la Ley concede al patrón para acudir a la Junta para solicitar a esta la notificación personal al trabajador.
4. En donde debe darse el aviso al trabajador.
- 5.Cuál es la consecuencia del paraprocesal correspondiente al aviso de rescisión.
6. Cuáles son las consecuencias de un aviso mal dado.

Con las últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de Noviembre de 2012, quedando de la siguiente forma:

“Art. 47...

Fr. XV...

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”.

Respecto de los requisitos que debe contener el aviso de rescisión, estos son: que sea por escrito y señalar la fecha y causa o causas del despido.

Respecto a la causa o causas del despido, el aviso debe contener, sucinta o brevemente una relación de los hechos y los motivos o circunstancias legales que lo originaron. Lo anterior, de acuerdo con la Jurisprudencia por Contradicción de Tesis número 156/2013 cuyo texto se reproduce a continuación:

Época: Décima Época

Registro: 2005358

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 2, Enero de 2014, Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.)

Página: 1429

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ

DE SURTIR EFECTOS. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de rescisión deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

Contradicción de tesis 231/2013. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 16 de octubre de 2013. Mayoría de tres votos. Ausente: José Fernando Franco González Salas. Disidente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Tesis de jurisprudencia 156/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de noviembre de dos mil trece.

Esta tesis se publicó el viernes 24 de enero de 2014 a las 13:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 27 de enero de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

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. Tesis 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 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 este 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 DECIMO 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, julio a diciembre de 1989, página 463, tesis aislada, rubro: **“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE, NO ES ILEGAL EL QUE SE HACE POR CONDUCTO DEL APODERADO DE LA EMPRESA”**

Como ya lo hemos apuntado, el legislador quiso que tratándose de despidos el trabajador tuviera pleno conocimiento de la causa o casusas que lo motivaron, así que en términos de la Ley en consulta, cuyas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, de tal suerte que ha quedado establecido en su numeral 47 que el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. Lo que entraña como requisito *sine que non*, que el trabajador reciba el aviso de despido.

Se reproduce a continuación la tesis aislada cuyos datos de localización se detallan, por considerarla ilustrativa para los efectos de este trabajo de postulación:

Época: Novena Época

Registro: 183888

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XVIII, Julio de 2003

Materia(s): Laboral

Tesis: I.110.T.10 L

Página: 1056

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. CASO EN QUE SU ESTUDIO ES INNECESARIO AUN TRATÁNDOSE DE ASPECTOS PROCESALES. La

técnica jurídica que rige al juicio de amparo hace innecesario el estudio de los conceptos de violación relativos al fondo del asunto cuando se otorga la protección federal por aspectos procesales, pero en los juicios laborales en los que se alega un despido injustificado y se advierte la omisión por parte de la patronal de hacer entrega al trabajador del aviso a que se refiere el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es preferente el estudio, en primer término, de ese requisito o "presupuesto procesal" que exige la legislación laboral; luego, si de autos se advierte que la parte patronal no acreditó ese extremo, resulta irrelevante o innecesario entrar al estudio de los restantes conceptos de violación, aun tratándose de una violación procesal o de fondo encaminada a demostrar la injustificación del aludido despido, si precisamente ya quedó definido éste al no haber dado cumplimiento la parte demandada al último párrafo del mencionado precepto legal.

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

Amparo directo 471/2003. 27 de marzo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Fernando G. Suárez Correa. Secretaria: Rocío Armenta Ruiz.

Como ya fue comentado en el capítulo anterior, antes de la última reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, su artículo 47 establecía como uno de los requisitos para hacer valer las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, la entrega del aviso de despido al trabajador, con la salvedad de que en caso de que se negare a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión debía hacerlo del conocimiento de la Junta, proporcionando el domicilio del trabajador para solicitar la notificación a éste.

Ahora bien, la Reforma a la Ley laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 en su mismo artículo 47

señala que el aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Como es de observarse, actualmente no es requisito la negativa del trabajador a recibir el aviso de despido para que el patrón pueda solicitar la Intervención de la Junta para que por su conducto lo notifique, sino que basta con que proporcione el domicilio en el que pueda ser notificado.

A continuación se reproducirá textualmente un criterio respecto a la forma en que también se puede efectuar al trabajador la notificación del aviso rescisorio, según la Jurisprudencia por contradicción de tesis siguiente:

Época: Novena Época

Registro: 164392

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXII, Julio de 2010

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 100/2010

Página: 268

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL ACTA NOTARIAL EN LA CUAL CONSTA SU ENTREGA AL TRABAJADOR, ES PRUEBA SUFICIENTE PARA TENER POR SATISFECHO EL REQUISITO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Toda vez que en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de

sus funciones, y que el artículo 42 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal establece que el notario tiene a su cargo recibir, interpretar, redactar y dar forma legal a la voluntad de las personas que ante él acuden, y conferir autenticidad y certeza jurídicas a los actos y hechos pasados ante su fe, mediante su consignación en instrumentos públicos de su autoría, se concluye que el acta notarial en la que se hace constar la entrega del aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, constituye un documento público que cuenta con eficacia probatoria, siendo innecesaria su ratificación ante la Junta. En consecuencia, es correcto que se lleve a cabo la entrega de dicho aviso por y ante la fe de notario público, dado que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo únicamente exige que el aviso de rescisión se haga por escrito del conocimiento del trabajador, pero no señala los medios para ello.

Contradicción de tesis 433/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito (actualmente Segundo en Materia Administrativa del mismo circuito), Segundo del Décimo Séptimo Circuito (actualmente Primero en Materias Penal y Administrativa del mismo circuito) y Segundo del Quinto Circuito (actualmente Primero en Materias Civil y de Trabajo del mismo circuito). 2 de junio de 2010. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretarías: Estela Jasso Figueroa y María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 100/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de junio de dos mil diez.

Como ya quedó anotado, la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre de 2012, modifica el artículo 47 en el sentido de que se tenga la opción de entregar el aviso al trabajador personalmente en el momento del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y

Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Sin embargo consideramos que por la forma en que fue redactada, es ambigua ya que no especifica con claridad a partir de qué momento inicia el cómputo de esos 5 días hábiles.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que el derecho del patrón de dar por rescindida la relación laboral sin su 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, que establece:

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

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

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

Con lo anterior 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 ese derecho prescribe en un mes, con la salvedad que si al trabajador no se le entrega personalmente el aviso al

momento de despedirlo, podrá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva en un término de cinco días hábiles, para que sea ésta quien le notifique en el domicilio registrado por el trabajador.

De acuerdo con las reformas de 2012, la L.F.T. dice:

“Artículo 47...

Fr. XV...

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión”.

Por lo que se refiere al lugar en donde debe darse el aviso al trabajador, resulta 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 entregar en su domicilio particular, ya sea directamente o por conducto de su representante legal.

Por lo tanto 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 esto se pueda probar fehacientemente, de preferencia con

Por considerarla de utilidad, aquí se reproduce textualmente la siguiente Tesis aislada visible en el Semanario Judicial de la Federación:

Época: Novena Época

Registro: 161690

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXXIV, Julio de 2011

Materia(s): Laboral

Tesis: III.2o.T.205 L

Página: 1975

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 DE AQUÉL SE ADVIERTE QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SURTIRÍA EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU NOTIFICACIÓN. 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 por 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, de 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 ella o ellas y pueda preparar su defensa, para lo cual es indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión. En ese sentido, se considera que la patronal cumple con el requisito de procedibilidad establecido en el citado artículo 47, cuando del propio aviso se advierte que la rescisión surtiría efectos a partir de la fecha de su notificación y en éste se invoca la causa y constan tanto los hechos, como los motivos o circunstancias legales

que la originaron, además se asienta la fecha de expedición, que coincide con la afirmada por el actor en su demanda, como recepción del citado aviso en el cual obra su firma de recibido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 1129/2009. Esthela de la Cerda Meza. 13 de diciembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Montes Alcaraz. Secretaria: Juana Violeta Landey Román.

Puede ser que las acciones por parte del patrón para dar el aviso de rescisión en forma personal resulten insuficientes, 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 que aún y con la reciente reforma a la Ley, se considera ilustrativa:

T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXII, Julio de 2005; Pág. 1385

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. Vistos los anteriores criterios jurisprudenciales, 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 de tal manera que pueda ejercitar sus acciones por despido injustificado en caso de que inicie un juicio en contra de su patrón.

Además, si bien es cierto que la reforma a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012, simplificó a favor del patrón el trámite para la entrega al trabajador del aviso de despido, pues a su libre elección puede escoger entre hacer la entrega directa o bien acudir al procedimiento paraprocesal, también es cierto que a favor de la parte obrera dejó establecido que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido como pueden ser entre otras, la de indemnización constitucional o reinstalación, ambas con el pago de salarios vencidos, no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión lo que conduce a la finalidad del espíritu de la propia Ley laboral

que consiste en alcanzar los principios de justicia y equidad, pues con la obligatoriedad de que el asalariado conozca con detalle las causales del despido se garantiza que no quede en estado de indefensión y pueda acudir ante la Autoridad Competente a ejercitar las acciones por el despido del que haya sido objeto.

Por analogía, sirve como sustento a lo antes manifestado, el contenido de la Jurisprudencia por contradicción de tesis, que a continuación se transcribe, misma que no obstante la data de sus precedentes es aplicable en las actuales condiciones en que fue reformada la Ley Laboral, Tesis de Jurisprudencia cuyo epígrafe, texto y precedentes son del tenor siguiente:

Época: Novena Época

Registro: 920620

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Apéndice (actualización 2001)

Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

Materia(s): Laboral

Tesis: 57

Página: 74

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL DEBE COMPUTARSE EL PLAZO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68, fracción II, inciso a), de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, las acciones para demandar la reinstalación en el trabajo prescriben en dos meses contados a partir del momento en que el empleado sea notificado formalmente del despido, independientemente de la fecha en que se materialice este acto, o de aquella en que, sin haber sido

notificado por el órgano del Estado o Municipio para el que presta sus servicios, se ostente sabedor del mismo, pues atender a estos últimos criterios, significaría apartarse del verdadero sentido de la ley, hasta el extremo de integrar una norma totalmente distinta a la disposición aplicable al caso concreto, cuando no da lugar a otras interpretaciones; además de que se dejaría al arbitrio de las partes establecer la fecha en que debe iniciarse el cómputo respectivo.

Novena Época:

Contradicción de tesis 59/2000-SS.-Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Vigésimo Circuito.-24 de noviembre del año 2000.-Cinco votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretario: César de Jesús Molina Suárez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XII, diciembre de 2000, página 417, Segunda Sala, tesis 2a./J. 115/2000; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, enero de 2001, página 1196.

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación de trabajo, 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 satisface el requisito del artículo 47 de nuestra legislación laboral, no obstante que la Junta no practique la notificación, es decir, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso, 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.

Si como quedó establecido en la parte final del artículo 47 de la Ley de la materia en el aspecto de que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y en consecuencia la nulidad del despido, ello significa que para el despido de un trabajador deben observarse en todo momento los requisitos de fondo y forma establecidos por la Ley y la jurisprudencia, ya que la ausencia de alguno de ellos entraña la ineficacia procesal o probatoria que produce consecuencias y efectos adversos que comprometen y afectan la seguridad jurídica del trabajador despedido. A tal grado que de no acreditarse la entrega del aviso al trabajador es innecesario que el Juzgador entre al fondo del controvertido para saber si se acredita alguna de las causales de rescisión.

Sobre el particular, se considera ilustrativa la jurisprudencia cuyo contenido y literalidad a continuación se reproduce:

Época: Novena Época

Registro: 205159

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo I, Mayo de 1995

Materia(s): Laboral

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

Página: 293

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.

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 del 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 Dr. Ignacio Burgoa Orihuela menciona que la garantía de audiencia se encuentra integrada por cuatro garantías, al referir: “La garantía de audiencia se en nuestro actual artículo 14 constitucional se integra, según hemos afirmado, mediante cuatro garantía 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.”⁶⁵

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 para fundar la violación en el segundo párrafo del 14 constitucional, siendo este precepto el protector de sus bienes jurídicos.

⁶⁵BURGOA, Ignacio. Op. Cit. P. 537

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.

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 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.”⁶⁶

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 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 1 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 constitución, 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.

⁶⁶CARBONELL, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Porrúa. México, 2005. P. 656.

Por lo que respecta a materia laboral y específicamente a nuestro tema, nosotros consideramos que las garantías analizadas en éste capítulo, no se aplican cabalmente en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, nos surge la interrogante que si la Ley Federal del Trabajo cumple con su fin de establecer el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, 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 patronos 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 CUARTO

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 mismo ordenamiento 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 rara vez utiliza esta figura como medio de defensa. Motivo por el cual estudiaremos la 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 para llevar a

cabo el trámite de procedimiento paraprocesal invocando el aviso de rescisión para dar por rescindida la relación de trabajo, los cuales mencionaremos a continuación.

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

Nuestra legislación laboral como se ha venido mencionando a lo largo de esta investigación, establece 15 causales y/o hipótesis de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón en su artículo 47, (Videre capítulo primero, página 21).

“Artículo 47...

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...”

Esta última causal incluye 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 Dr. Cavazos que por analogía se debe entender: “... 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.”⁶⁷

⁶⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido. Cuarta Edición. Trillas. México, 2002. P. 59.

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 dar al trabajador aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.**

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 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.

Como lo hemos señalado, conforme al artículo 517 del ordenamiento laboral, prescribe en un mes el derecho del patrón a rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, cuando el trabajador incurre en alguna o algunas de las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

“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 patrón para hacer valer su derecho.

➤ **Comunicar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.**

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se establecía: *“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...”* y al hacer un parangón con las condiciones actuales de la redacción de la parte interesante del propio artículo reformado en el año 2012 que dice: *“...El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal...”*, se puede apreciar un dislate jurídico que a conveniencia de parte interesada se podría interpretar que no refiere a partir de qué fecha o evento se inicia con el cómputo de los cinco días, mientras que la ley anterior fijaba ese término a partir de la negativa del trabajador a recibir el escrito rescisorio.

Por lo anterior, se considera que la “opción” que otorga la nueva redacción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de comunicar a la Junta de Conciliación y Arbitraje es imperfecta.

Al tenor de la redacción de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostenía que era necesario que el patrón acreditara que previamente le 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.

Por lo tanto, la notificación del aviso rescisorio resultaba procedente y legalmente válida en cualquier lugar donde se practicaba, siempre y cuando se le entregara al trabajador en forma directa y personal, y que se pudiera 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 se acompaña de la “razón” donde se hacía constar la negativa por parte del trabajador a recibir el aviso mediante el cual se le hacía saber la fecha, causa o causas de su despido, representante legal del mismo, así como las firmas de dos testigos que hubieran presenciado el hecho, pues resultaba más práctico y menos costoso para el patrón utilizar a dos testigos para acreditar la negativa del trabajador a recibir su aviso, que hacerse acompañar de un Notario.

- **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.

No se omite mencionar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012, en su artículo 692 estableció las reglas para acreditar la personalidad, conforme a lo siguiente:

“Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.”

Como es de advertirse, otro de los cambios sustantivos que trae consigo la reforma a la Ley, es el que se refiere a la personalidad jurídica de las partes ya que el legislador determinó profesionalizar el ejercicio del litigio

en beneficio de los clientes [trabajadores y patrones], sindicatos [agremiados], Autoridades y usuarios en general, al establecer que los apoderados además de acreditar su legal nombramiento como tales, deben acreditar ser abogados, licenciados en derecho o pasantes de la licenciatura en derecho.

Como ya lo hemos mencionado en nuestro capítulo anterior, antes de la última reforma del año 2012, la Ley y la jurisprudencia imponían una carga más al patrón, al obligarle a acreditar en juicio la negativa del trabajador de recibir el aviso de despido para poder solicitar la intervención de la Junta competente de llevar a cabo la diligencia de notificación, circunstancia que ahora queda como laguna jurídica ya que no se precisa el término para comunicar a la Junta el aviso de rescisión y al dictarse como opción y no como obligación ante una negativa de recepción del aviso rescisorio, queda indefinido el término.

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

El mismo antepenúltimo párrafo del artículo 47 establece la obligación del patrón a "...proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.", 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 artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje *competente* a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación."

No obstante lo anterior, existe una jurisprudencia por contradicción de tesis resuelta por la H. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que se deja en claro que la pretensión del legislador al hacer obligatoria la entrega del aviso del despido al operario, consiste en que éste no quede en estado de indefensión al conocer el motivo o circunstancias por las cuales se determina rescindirle la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, y que por lo tanto el aviso de despido que se tramite ante una Junta incompetente, es perfectamente válido, además porque la propia Ley de la Materia no previó algún apercibimiento o sanción para el caso de que el aviso se presentara ante Autoridad incompetente. Al respecto se reproduce la Jurisprudencia cuyo contenido y literalidad son los siguientes:

Época: Novena Época

Registro: 1009233

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Apéndice 1917-Septiembre 2011

Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 2 - Adjetivo

Materia(s): Laboral

Tesis: 438

Página: 421

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

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

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

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

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

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, agosto de 1999, página 77, Segunda Sala, tesis 2a./J. 95/99; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, página 608.

Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 39, Segunda Sala, tesis 48.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido el criterio en el sentido 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 mismo trabajador, sustentándolo con el principio general de derecho de que nadie está obligado a lo imposible, criterio con el que concordamos sin duda alguna, ya que al momento de que se origina la contratación de todo trabajador, éste proporciona los datos a su libre voluntad sin que de los documentos o su dicho se pueda necesariamente desprender fehacientemente la veracidad del contenido de los mismos.

Por último, nuevamente resaltamos la importancia de cubrir todos los requisitos establecidos por la ley y la jurisprudencia para la notificación del aviso de rescisión, ya que la ausencia de alguno de ellos entraña la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido acorde a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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 refieren los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad, según la exposición de motivos, consiste en que el trabajador conozca los motivos legales que fundan su despido, pudiendo preparar así la defensa de sus derechos laborales, dotándolo de seguridad jurídica para todos los efectos legales dejándolo en aptitud de ejercitar sus acciones dentro del término legal establecido para tales efectos.

En efecto, la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión y en términos del numeral:

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

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

Por considerarla de interés, reproducimos a continuación la Jurisprudencia cuyos datos de localización y texto, son los siguientes:

Época: Novena Época

Registro: 186885

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XV, Mayo de 2002

Materia(s): Laboral

Tesis: I.1o.T. J/39

Página: 1118

PRESCRIPCIÓN. ES IMPROCEDENTE TOMAR COMO BASE PARA SU CÓMPUTO EL HECHO EN QUE SE FUNDÓ LA EXCEPCIÓN QUE SE OPONE A LA ACCIÓN DERIVADA DEL DESPIDO.

Si el trabajador se dice despedido en una fecha determinada y, en cambio, la demandada señala una diversa como aquella en la que al demandante se le dio de baja en forma definitiva, resulta violatorio de garantías que la Junta responsable tome en cuenta esta última fecha para iniciar el cómputo para la prescripción de la acción correspondiente, en virtud de que la misma debe estar referida al hecho generador que motivó el ejercicio de la acción (la fecha en que según el actor tuvo lugar el despido) y no así en la que se fundó la excepción de prescripción de la demandada, pues el cómputo de la

prescripción debe hacerse con base en los elementos temporales derivados de la demanda y no con los que el patrón aporte en su contestación, ya que esto último propiciaría dejar en manos del patrón decidir cuándo prescribe la acción.

Amparo directo 26001/2001. Fidel Infante Martínez. 4 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Patricia Ortiz Alfie.

Amparo directo 28561/2001. Transportes del Pacífico, S.A. de C.V. 25 de octubre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Carlos Velasco Alquicira.

Amparo directo 37121/2001. Cecilia Méndez Camarillo. 24 de enero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: María del Rosario García González.

Amparo directo 41/2002. Ricardo Téllez Hernández. 14 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Eduardo Santiago Paz.

Amparo directo 3181/2002. María Isabel Susana Fortanel Ramírez. 4 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XV, marzo de 2002, página 1420, tesis VI.1o.T.43 L, de rubro:

"PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SEÑALA QUE FUE DESPEDIDO EN UNA FECHA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE RENUNCIÓ AL EMPLEO EN OTRA DISTINTA.", y tesis I.6o.T.128 L, de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL,

EXCEPCIÓN DE. SU CÓMPUTO DEBE REALIZARSE A PARTIR DE LA FECHA EXPRESADA EN LOS HECHOS EN QUE SE FUNDA LA ACCIÓN."

El artículo 47 de la Ley laboral, en correlación con el diverso 991 que a la letra dice:

“Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.”

Regula el tema de los procedimientos paraprocesales para los supuestos de rescisión ya mencionados, donde el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, solicitando se notifique al trabajador por conducto del actuario adscrito a la misma Junta el aviso de rescisión de la relación laboral. Por lo que la Junta al recibir dicha solicitud, deberá notificar el aviso al trabajador en el domicilio proporcionado por el patrón.

En la parte final del artículo 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 gravísimas consecuencias para el caso de no dar el aviso de despido por cualquiera de sus formas. 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 parte del patrón, es que el despido sea considerado injustificado y nulo.

La práctica nos ha demostrado en algunos casos que el patrón, al no disponer del aviso de rescisión y no poder oponer como defensa un despido justificado por no haber cumplido con la entrega del aviso o bien por carecer de pruebas eficientes para acreditar la justificación del despido, niega el despido y ofrece el trabajo al actor en el juicio en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando inclusive con las mejoras a su categoría, revirtiendo con ello la carga de la prueba al actor, siendo éste ahora responsable de acreditar el despido del que se queja volviéndose letra muerta la presunción a su favor. Hasta ahora esta solución es la más utilizada para controvertir la presunción existente a favor del trabajador.

Si bien es cierto que la presunción del último párrafo del multicitado artículo 47 que nos ocupa, tiene sus orígenes en las propias acciones del patrón al no dar aviso a sus trabajadores sobre las razones o causas de su rescisión, dejándolos sin saber las causas que dieron origen a la misma, o si ésta fue solamente una decisión personal y arbitraria de su patrón, también es cierto que no solo 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 criterios sumamente proteccionistas, en ocasiones ilógicos y hasta abrumadores a favor de una de las partes dejando en desigualdad de circunstancias a la patronal, a tal grado que podemos afirmar que en los juicios laborales incoados y ante la imposibilidad de poder acreditar la entrega del aviso de despido, es una práctica común que estratégicamente se ofrezca el empleo solamente con el insano propósito de revertirle al trabajador-actor laboral la carga de la prueba para demostrar el despido.

A fin de ilustrar el presente trabajo, se reproduce la siguiente Jurisprudencia por considerarla ilustrativa:

Época: Décima Época

Registro: 160528

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 5

Materia(s): Laboral

Tesis: II.1o.T. J/46 (9a.)

Página: 3643

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA FIGURA JURÍDICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la exigencia de diversos presupuestos y requisitos respecto del ofrecimiento de trabajo a fin de que opere la reversión de la carga probatoria; entendiendo por presupuestos los antecedentes fácticos sin los cuales no puede hablarse de que se suscite alguna controversia en relación con el despido injustificado, y menos aún podrá surgir la mencionada reversión; o bien, suscitándose controversia carezca de ciertos elementos, lo cual la hace incompatible con la mencionada figura; en cuanto a los requisitos, se establece que son las exigencias que cuando está presente la problemática de distribuir la carga probatoria del despido y los elementos necesarios para hacerla compatible con la citada reversión, es necesario satisfacerlos a fin de que se actualice esta última, trasladando esa carga, que originalmente corresponde al patrón, al trabajador. Así, los presupuestos de la reversión de la carga probatoria del despido, son: a) Que un trabajador que goce de la garantía de la estabilidad o permanencia en el empleo, intente en contra del patrón la acción de indemnización constitucional o reinstalación, derivada del despido injustificado, y b) Que el patrón reconozca el vínculo laboral, y no aduzca: 1. Que la rescisión fue justificada por haber incurrido el trabajador en alguna de las causas legalmente previstas para ello, o 2. Que terminó la relación laboral debido a la conclusión de la obra o haber llegado la fecha señalada para su conclusión, en el caso de que el contrato de trabajo se hubiere celebrado por obra o por

tiempo determinado, respectivamente. En cuanto a los requisitos de la reversión de la carga probatoria del despido son: a) Que el patrón ofrezca el trabajo en la etapa de demanda y excepciones; b) Que al momento en que se haga la propuesta la fuente de trabajo no se hubiere extinguido; c) Que dicho ofrecimiento se haga del conocimiento del trabajador y se le requiera para que conteste; d) Que sea calificado de buena fe, para lo cual, es necesario que d.1) dicha propuesta sea en los mismos o mejores términos en que se venía prestando el trabajo, siempre y cuando no sean contradictorios a la ley o a lo pactado, d.2) que la conducta del patrón anterior o posterior al ofrecimiento no revele mala fe en el ofrecimiento; y, e) Que si el trabajador demandó la reinstalación y la oferta de trabajo se realiza en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, aquél acepte la propuesta, en virtud de que no hacerlo, según el criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación invalidaría la acción.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1058/2009. Elda Paniagua Servín. 2 de diciembre de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Amparo directo 167/2010. Andrea Maya Domínguez y otros. 23 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

Amparo directo 453/2010. Gabite, S.A. de C.V. 5 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Rodríguez Rodríguez. Secretario: Saúl Manuel Mercado Ramos.

Amparo directo 290/2011. Baltazar Cabrera Cruz. 19 de agosto de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Arturo Hernández Terán, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Lidia López Villa.

Amparo directo 163/2011. 26 de agosto de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Arturo Hernández Terán, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: Lidia López Villa.

Es así, que el sentido común se resiste a atribuir la calidad de jurídicas a aquellas disposiciones que, aun cuando proceden de quienes 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 no sea sustentables estas disposiciones, en virtud de que no podemos ni debemos deducir de un hecho ajeno a las causas que dieron pie a que el patrón rescindiera a su trabajador, 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 sus artículo 2 y 17 para sustentar nuestro estudio, ya que como lo hemos mencionado la equidad tiende a evitar que una norma abstractamente justa pueda resultar injusta en 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. Consideramos que la intención no fue realmente para proteger al trabajador sino las deficiencias de sus apoderados, toda vez que al tener el patrón la carga probatoria de las causales de rescisión, poco o nada puede hacer el trabajador en “su defensa” ya que el mismo demandará un despido que considerará injustificado y corresponderá al patrón acreditar que el despido fue justificado so pena de que se tenga por injustificado el despido y las consecuencias que ello implica.

Es por lo anterior, que la propuesta que se expone en la presente tesis para la solución de la problemática de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la eliminación de los últimos 4 párrafos de dicho artículo y con ello la eliminación del aviso de despido, ya que el mismo es inútil para la supuesta defensa de los derechos del trabajador y en cambio la aplicación de los últimos 4 párrafos del artículo 47 es injusta e inequitativa para el patrón, ya que no podemos estar de acuerdo en que se califique por un confusísimo requisito administrativo la justificación o no justificación de un despido, ya que ese despido será justo o injusto dependiendo de los hechos que constituyan la causal de rescisión y de las pruebas aportadas para acreditar los hechos.

En efecto, es necesaria la eliminación del Aviso a que se refiere el artículo 47 in fine de la Ley en consulta, pues se considera que tal medida armoniza con el contenido de su diverso 841 que se refiere a los altos principios que deben contener los **laudos** que ponen fin a las controversias, pues éstos deben ser **dictados a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, y el citado ordenamiento establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan**, luego entonces si el aviso de

rescisión es un requisito administrativo u otro formulismo, su desaparición del ámbito laboral entraña la simplificación en el procedimiento laboral.

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 una violación a una garantía o derecho del trabajador y que se determine la justificación o injustificación de un despido e inclusive la nulidad del mismo.

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”⁶⁸

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, puesto que los despidos siempre serán justos por el acto mismo, es decir, que un despido es justificado cuando el trabajador se encuadra dentro de alguna o algunas de las causales 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 motivo para ser despedido, vaya, no incurre en ninguna de las hipótesis antes mencionadas y el patrón arbitrariamente lo despide.

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

⁶⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas. México, 2004. P. 188

una situación aislada como es la entrega del aviso de despido. 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.

Por lo tanto, la actual presunción existente en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo carece de motivación, por no entrar al fondo del problema, sino que impone como consecuencia que la falta de aviso al trabajador en forma directa o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y en consecuencia la nulidad del despido, sin preocuparse por la verdadera razón que dio origen a la rescisión del trabajador, como lo es si en verdad incumplió o con sus obligaciones, razón que debería prevalecer en la ley para calificar un despido como justificado o injustificado.

En la Ley Federal del Trabajo, el legislador dejó de profundizar en la reforma que es necesaria para eficientar equitativamente el procedimiento, ya que de la simple lectura del artículo 47 reformado se desprende que: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido” lo que significa que para aquellos supuestos en que el empleador llegue a optar por acudir ante la Junta Competente para que por su conducto se le notifique el despido al trabajador, ahora dependerá de que la Autoridad Laboral haga su propio trabajo llevando a cabo la notificación personal, pues de lo contrario no iniciará el cómputo para que el trabajador ejercite sus acciones por despido, lo que se traduce en que por la posible omisión de la Junta el empleador tenga que afrontar el pago de salarios vencidos e intereses por un lapso mayor en caso de que dentro del juicio laboral se llegue a dictar un laudo condenatorio.

Además, consideramos que no basta con que la penalización por omitir entregar el aviso de despido sea legal porque así quedó establecido en la Ley, sino que se precisa que el Derecho del Trabajo construya una solución deba ir más allá procurando se ajuste; a la legalidad hasta alcanzar su objetivo primordial que es el de preservar los principios fundamentales de justicia y equidad apegados a las garantías individuales tuteladas por el Estado de Derecho. Es por ello que consideramos que la parte final del artículo 47 de la Ley laboral no tiene razón de existir.

Otra problemática que trae consigo la parte final del artículo 47 de la ley a lo largo de la historia, es la obligación del patrón de dar por escrito las causas de rescisión al trabajador que pretende despedir, y que a través del tiempo se ha impuesto como pena a la omisión de esta obligación la de determinar al despido como injustificado y con la nueva edición a la ley, hasta nulo. Independientemente de la injusta consecuencia, también limita al patrón a usar más causales de las que manifestó al momento de dar el aviso de despido, vaya, si el patrón después de haber entregado el aviso de despido al trabajador encuentra más causales y pruebas para acreditarlas, el mismo ya no podrá hacerlas valer en juicio puesto que no las manifestó en su aviso, y la ley no habla de escritos rescisorios posteriores al primero, con esto consideramos nuevamente que deben desaparecer los últimos cuatro párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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 desproporción mayúscula entre el hecho sancionado y la sanción misma contenida en el último párrafo del multicitado artículo 47, toda vez que el sólo hecho de que le 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 no justificación del acto.

Tratándose de prescripción, resulta inequitativa y antagónica la redacción y el contenido del numeral 47 con el diverso 518 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012, a saber:

El numeral 518 dice textualmente: **“Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.”**

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

Y por otra parte el artículo 47 multicitado en su penúltimo párrafo establece que: **“La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión”.**

La inequidad se hace patente en aquellos casos en que el patrón solicita la intervención de la Junta para notificar el aviso de despido al trabajador y ésta por cualquier circunstancia no practique la notificación personal, lo que convierte en infinito el término perentorio de dos meses a que se refiere el artículo 518 provocando un estado de imprecisión e inseguridad jurídica al empleador al quedar latente la relación de trabajo por un tiempo no determinado y por causas ajenas a éste.

El antagonismo se pone de manifiesto al analizar el Título Décimo de la Ley Laboral que contiene un apartado especial sobre la Prescripción de las acciones, pues su artículo 518 establece un término fatal de dos meses para que el trabajador acuda ante la Autoridad Competente a ejercitar sus acciones por despido, contado a partir de la fecha del acontecimiento del

evento de la separación o del despido, momento que se considera como el que se apega a la realidad material de los hechos. Y no como ha quedado plasmado con motivo de la última reforma, pues no se remite a la verdad de los acontecimientos sino que se sustenta y depende de un acontecimiento paraprocesal futuro e incierto como los es una posible notificación actuarial.

Antes de la reforma publicada del día 30 de noviembre de 2012, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se había pronunciado respecto a la ociosidad de la notificación del aviso rescisorio a través de la Junta, al considerar antijurídico que por la omisión de la Autoridad de notificar un aviso de despido llegase a considerarlo como injustificado pues el acto de la notificación es ajeno y no depende de la voluntad del empleador.

Al respecto se transcribe la contradicción de tesis, cuyo texto, epígrafe y precedentes son del tenor siguiente:

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. **Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la**

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

CUARTA SALA. Contradicción de tesis 77/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito). 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.

Tesis de Jurisprudencia 28/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Con lo anterior, es evidente que la falta de aviso al trabajador no le afecta en la defensa de sus derechos laborales ni afecta alguna de sus garantías individuales ni queda en estado de indefensión ni en estado de inseguridad jurídica, por lo que consideramos viable y oportuna nuestra propuesta en el sentido de que el artículo 47 de la Ley en materia obrera se configure solamente con las quince causales de despido, incluyendo la causal XIV Bis, esto es: Sin el aviso de despido con todo y sus requisitos de forma ni con su excepción respecto al inicio del cómputo para la prescripción para ejercitar acciones por separación o despido, lo que armoniza también con los principios de equidad e igualdad procesal, pues de modo alguno se

trastocan las defensas ni del trabajador ni del patrón en las contiendas procesales que se dirimen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es de esta manera que podemos calificar como justa y necesaria la eliminación del aviso de despido y de los efectos legales de la falta de su notificación al trabajador, ya que **nuestra propuesta va encaminada a la desaparición de los cuatro últimos párrafos del artículo 47 por las razones antes expuestas, además de que dentro del proceso laboral, las partes podrán ofrecer libremente las pruebas que consideren pertinentes, por un lado las del trabajador para acreditar el despido y por otra las del patrón para desvirtuarlo, con la particularidad a favor del trabajador de que según el artículo 784 de la misma Ley al patrón le ha sido asignada la carga procesal eximiendo al trabajador de la misma para acreditar: Fecha de ingreso del trabajador; Antigüedad del trabajador; Faltas de asistencia del trabajador; Causa de rescisión de la relación de trabajo; Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, y otras.**

Existen diversas razones por las que consideramos que el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, 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 aplicar nuestra propuesta de desaparecer los últimos cuatro párrafos del citado artículo, puesto que la ley de la materia infringe el derecho fundamental de audiencia al señalar:

“... La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

Es con este párrafo que surge la problemática de la consecuencia que genera la falta de 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 ni 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 estos 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 particulares deberá ser declarado 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: al establecer la justificación o no justificación 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 dar imperiosamente a través de un juicio seguido ante la 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 eliminación de los últimos 4 párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia un restablecimiento 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 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 arbitrariedad.

Al igual que la garantía de audiencia, el precepto en estudio viola la garantía de igualdad, ya que como lo hemos asentado, ésta 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, premisa que se deja de aplicar 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 solo hecho de que no se pueda dar al trabajador la notificación de las causas de rescisión no se debe tener por injustificado su despido, pudiéndole 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 barbaridad de la ley, puesto que va encaminada a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, 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, primero 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 solo 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 indefensión y desventaja hacia su contraparte. Es por ello que el tema que nos ocupa se encamina a proponer un equilibrio procesal de fondo en virtud del cual, tanto al trabajador como al empleador les corresponda acreditar el fondo de la Litis que lleguen a plantear, sin que uno de ellos tenga que soportar un gravamen procesal probatorio adicional como lo es la entrega del aviso de despido.

Por lo anteriormente expuesto estimamos que con la eliminación de los últimos 4 párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la norma laboral tendría un giro trascendente, al restablecerse no solamente los principios y garantías que tutela la Constitución Política, sino que además se extendería para alcanzar el fin de la ley, siendo éste el equilibrio entre los factores de la producción tanto como norma sustantiva así como adjetiva.

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 porque no perdemos de vista que en la especie se trata de una relación dialéctica entre el trabajo y el poder del gran capital, esto es, 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.

Consideramos firmemente que la Ley Federal del Trabajo, debe tutelar el trabajo digno y remunerador que propicie el desarrollo económico, social, deportivo y cultural de la Nación por lo que su contenido debe ser encaminado a preservar aquellos principios que conduzcan a la paz social, y que consisten en la equidad y la justicia social.

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 Constitución.

Lo anterior obedece a que en nuestra materia, no podemos ni debemos permitir los absurdos jurídicos, que con el pretexto de la defensa de los trabajadores se comenten en atención a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tal como llegar a condenar a los patrones al pago de prestaciones que no solo no debían 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 las sanciones contenidas en el último párrafo del artículo 47 de la ley laboral.

Pues ese *status* de derecho equivale a considerar a contrario sensu y con lo cual tampoco estaríamos de acuerdo que *si el patrón acreditara en un juicio laboral que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, sería justo que automáticamente y sin necesidad de acreditar las causales en él*

expuestas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tuvieran el despido como justificado.

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 de 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, ya que aunque fue recientemente modificada, no corresponde a la realidad actual y no fue modificada adecuándose a las necesidades laborales globales, 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, la justicia y 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 eliminar los últimos cuatro párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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, 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

útiles para demostrar a los afectados por un acto de autoridad, que dicho acto no se realiza de modo arbitrario ni anárquico, como lo es el impedir al patrón el derecho a defenderse en juicio, sino por el contrario, se lleva a cabo en estricta observancia al marco jurídico y sobre todo constitucional.

En este sentido, el patrón podrá demostrar la justificación del despido fundada en alguna de las causales contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, 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 producirían 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 deba acreditar las causales en las que alegue haber fundado la disolución del vínculo laboral, 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 desprenderse de la falta de notificación del aviso de despido, 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 Federal del Trabajo.

En este orden de ideas, y al tenor de lo establecido por el artículo 518 de nuestra Ley los trabajadores podrán ejercitar sus acciones por despido dentro de un término de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha de la separación, de tal forma que dentro de ese término el trabajador despedido podrá acudir en vía de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a ejercitar sus acciones pudiendo elegir entre la Indemnización Constitucional o la reinstalación en ambos casos con el pago de salarios vencidos.

En este escenario el inicio del cómputo de término es apegado a la realidad de las circunstancias pues inicia un día después de la fecha del despido lo que es preciso y certero, a diferencia de la forma en que el Legislador lo dejó establecido en el Artículo 47 de Ley reformada, pues ahí se determinó que **“La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión”** cuestión que se aleja de los principios de certeza que deben observar en todos los procesos.

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 y con ello es como se tutela al trabajo.

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 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 disolución de la relación de trabajo.

SEGUNDA.- La rescisión es la forma excepcional de disolver el vínculo laboral efectuada por una de sus partes, derivado del incumplimiento grave de una obligación imputable a la otra. En el caso del patrón debe notificarle al trabajador por medio de aviso escrito las causas que la originaron.

TERCERA.- En la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se desprende el procedimiento para poder 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 misma ley.

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*.

QUINTA.- Existe una gran desproporción entre el hecho sancionado y la sanción misma contenida en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de un trámite administrativo no se debe desprender la justificación o injustificación del despido.

SEXTA.- Con la aplicación del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se desprende la violación de la garantía de audiencia, mediante la afectación de derechos del patrón sin que éste haya sido oído ni 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 una de las partes quedan por encima de los derechos de la otra.

SÉPTIMA.- Como lo hemos estudiado, en el caso de que el patrón cumpla con los requisitos de presentar oportunamente el aviso de rescisión de la relación laboral ante la Junta respectiva, en el que se refiera claramente la conducta o conductas que motivaron la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, satisfaciendo con ello los requisitos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA.- Se propone la eliminación de los últimos cuatro párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con ello se restablecen garantías violadas al patrón, al otorgarle el derecho a defenderse y probar en juicio que el despido injustificado que se le imputa es justificado.

NOVENA.- El fin de las pruebas es que la autoridad al momento de resolver un conflicto laboral cuente con elementos necesarios para dictar los laudos o resoluciones a 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, con la legalidad y con las probanzas aportadas.

DECIMA.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, considerando que con la eliminación de los últimos cuatro párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, 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 solo 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. ÁLVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Editorial SISTA. México. 1991.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 2002.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Editorial SISTA. México. 2001.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Garantías Individuales. Trigésimo Novena Edición. Porrúa. México. 2006.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México, 2004.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Cuarta Edición. Trillas. México. 2002.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 2000.
8. CARBONELL, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Porrúa. México. 2005.
9. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Décima Edición. Porrúa. México. 2000.
10. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. México, 2007
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 1994.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Sexta Edición. Porrúa. México, 2000.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima Sexta Edición. Porrúa. México. 2000.

15. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1998.
16. MUÑOZ, Luis. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1948.
17. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial PAC. México. 1981.
18. TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Trillas. México. 2004.
19. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

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

DICCIONARIOS

1. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima quinta Edición. Porrúa. México. 2001
2. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T. I y II. Vigésima Primera Edición. Espasa-Calpe. España. 1992.

FUENTES ELECTRÒNICAS

1. www.constitucionpoliticadelosestadosunidosmexicanos formato PDF-Texto vigente, última reforma publicada DOF 10-02-2014.

2. www.leyfederaldeltrabajo Texto vigente, última reforma publicada DOF 30-11-2012. Formato Microsoft Word 02-02-2013.
3. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. CD-ROM Jurisprudencias y Tesis Aisladas. IUS 2011. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2011.

