

270104

35
reg.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ULTIMO PARRAFO
DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

A B O G A D O

P R E S E N T A

ILDEFONSO RAUL SANCHEZ CERVANTES

GUADALAJARA, JAL.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E

PAGINA:

INTRODUCCION	6
CAPITULO I	11
LA RELACION DE TRABAJO	12
1. Concepto	12
2. Diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo	15
3. Sujetos de la relación de trabajo	17
4. Elementos de la relación de trabajo	19
5. Requisitos de formación y validez de la relación de trabajo	25
6. La estabilidad en el empleo	29
7. Duración de la relación de trabajo	31
8. La suspensión de la relación de trabajo	33
9. Causas de terminación	37
CAPITULO II	39
DESPIDO	40
1. Concepto de rescisión y terminación de la relación individual de trabajo	40
2. Causas justificadas de rescisión	42
3. Causas de rescisión imputables al patrón	49
4. Indemnización en el caso de despido injusti -	

PAGINA:

ficado	51
CAPITULO III	53
AVISO DE DESPIDO	54
1. Antecedentes del aviso de despido en la Legis- tación Mexicana	54
2. Formalidad del despido	60
3. Consecuencias jurídicas por incumplimiento	63
CAPITULO IV	72
ASPECTOS CONSTITUCIONALES	73
1. Supremacía Constitucional	73
2. Artículo 14 Constitucional	75
3. Artículo 16 Constitucional	82
CAPITULO V	85
OPINIONES DE AUTORES DE DERECHO LABORAL RESPECTO AL AVISO DE DESPIDO	86
CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFIA	92

I N T R O D U C C I O N

En todo estado de Derecho existen normas jurídicas de diversas jerarquías (constitucionales, ordinarias y reglamentarias), que conforman el orden jurídico de ese estado.

La Constitución se define como: "Orden jurídico que constituye el Estado, determinando su estructura política, sus funciones características, los poderes encargados de cumplirlas, los derechos y obligaciones de los ciudadanos y el sistema de garantías necesarias para el mantenimiento de la legalidad".

La Constitución es la manifestación suprema del Derecho Positivo.

México, como Estado de Derecho, tiene una ley jurídica suprema llamada Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una de mis metas, al entrar a estudiar la carrera de Licenciado en Derecho, es obtener el título de Abogado, siendo uno de los requisitos: presentar una tesis del campo del Derecho que enriquezca al mismo con una aportación.

La decisión de haber elegido el tema de tesis:

"LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ULTIMO PARRAFO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO"

Es porque el mismo es un tema de actualidad y que se suscita diariamente en la práctica laboral.

Todo Legislador, al realizar su función, tiene las limitaciones que establece la Constitución; de ahí que a todos los sectores de la sociedad les interese que la creación de una nueva ley esté apegada a la Constitución y no se vulneren sus garantías individuales contenidas en la parte dogmática de la Constitución (Garantías de Igualdad, Libertad, Propiedad y de Seguridad Jurídica).

Con mayor razón, nos debe interesar a los estudiantes de Derecho y a los Abogados, la constitucionalidad de las leyes; porque son los que tienen mayor conocimiento de las normas jurídicas por su actividad; siendo uno de sus principales deberes: asesorar -en materia jurídica- a nuestra Sociedad mexicana y al Gobierno de México, exigir y hacer que se cumpla con lo preceptuado por nuestra Carta Magna, para que haya un Estado de Derecho pleno y justo, con leyes apegadas a los lineamientos de la Constitución de

nuestro Estado.

El objetivo de la presente tesis es: demostrar la necesidad imperante de adicionar, suprimir o reformar, el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; contenido en su Capítulo IV, relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo, por contravenir a la Constitución Política Mexicana.

Todos los actos de autoridad deben contener una serie de requisitos constitucionales y legales; es la llamada seguridad jurídica; si no los contienen están en contra de la Constitución. De ahí que todas las leyes secundarias tengan que estar conforme lo establecen los lineamientos de nuestra Carta Magna; es el llamado principio de supremacía constitucional; este principio es la base fundamental sobre la cual descansa la validez formal de las demás leyes, imponiendo al Poder Legislativo los límites a su función, los cuales no puede pasar por encima de ellos.

La Ley Federal del Trabajo es una ley secundaria y por consiguiente debe estar acorde a la Constitución.

El texto del párrafo último del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contraviene la garantía de audiencia,

contenida en el Artículo 14 Constitucional, cuya titularidad es cualquier gobernado, garantía de suma importancia en cualquier sistema jurídico de cualquier Estado; toda vez que es el medio por el cual los gobernados pueden tener acceso a la defensa de sus derechos por un acto de autoridad que les haya afectado. En el caso, objeto de la presente tesis, la persona a la cual se le está violando esta garantía es el patrón; ya que, si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo protege en mayor grado al trabajador, por ser éste supuestamente la parte más débil en la relación laboral, el Legislador se sobrepasó en la protección al trabajador; a tal grado que transgredió el Artículo Constitucional a que nos estamos refiriendo, porque estableció como consecuencia que, de no dar el aviso de la rescisión laboral al trabajador o a la Junta, por parte del patrón, bastará para considerar al despido como injustificado, pudiendo haber sido justificado dicho despido; de tal manera que se aplica en ese sentido, no importando que en el procedimiento laboral el patrón pruebe que lo despidió justificadamente, violándole su garantía de audiencia.

Y como todo acto de privación es también acto de molestia y los actos de molestia están regulados en el Artículo 16 Constitucional, como consecuencia lógica también se viola

dicho precepto.

El desarrollo de la presente tesis lleva una hilación lógica, tratando primero la relación de trabajo, por ser el presupuesto necesario para que exista el despido, procediendo con el aviso de rescisión, formalidad y consecuencias jurídicas del mismo y lo relativo a los aspectos constitucionales, haciéndolo en forma clara, concreta y fundada, para que la pueda consultar cualquier persona, terminando con las conclusiones respectivas.

Quiero hacer énfasis de que el tratamiento del presente tema de tesis no es para beneficiar o perjudicar a alguno de los sujetos de la relación de trabajo (trabajador o patrón), sino lo único que se pretende es que la Ley Federal del Trabajo, en este caso en concreto el último párrafo del Artículo 47, de dicho ordenamiento, esté acorde lo establecido en nuestra Constitución.

CAPITULO I

LA RELACION DE TRABAJO

1. CONCEPTO

El presupuesto necesario para que haya un despido es que exista una relación de trabajo, porque si no hay dicha relación no puede haber despido, por ser un requisito *sine qua non*, por lo que empezaremos a desarrollar el tema de la relación de trabajo.

Durante la evolución del Derecho del Trabajo, la doctrina se ha dividido en dos, en cuanto a cómo se origina la prestación de servicios:

a) La que sostiene la tesis contractual, o sea que la prestación de servicios se origina por un acuerdo de voluntades.

b) La que sostiene que la prestación de servicios carece en ciertos casos de un acuerdo de voluntades, llamada teoría de la relación de trabajo.

Los que sostienen la primera tesis son generalmente civilistas que han tratado de ubicar el origen de la prestación de servicios en alguna de las figuras tradicionales

del Derecho Civil, como: arrendamiento, compra-venta, sociedad, mandato, etc.; un ejemplo de estos casos, Baltazar Cavazos lo expone así: "Chatelain y Valverde quisieron encuadrarlo en el contrato de sociedad aduciendo que así como en una empresa podía haber socios industriales y socios capitalistas, así los trabajadores se equiparaban a los primeros y los patrones a los segundos".

"No obstante lo anterior, dicha identificación no prosperó, ya que en los contratos de sociedad se forma siempre una persona moral distinta a la de los socios, lo cual no acontece en los contratos de trabajo; además de que en esta clase de contratos siempre hay un trabajo subordinado y en los contratos de sociedades encontramos un trabajo común". (1)

Los que sostienen la segunda tesis son aquellos doctrinistas que señalan que la prestación de servicios no solamente se originan mediante un contrato; es decir, que puede originarse por cualquier otro acto.

(1) CAVAZOS Flores Baltazar: "CAusales de Despido". Edit. Trillas. 1987, pp. 21 y 22.

Para ellos lo más importante es la relación de trabajo, el jurista Georges Scelle dijo: "El nuevo derecho romperá el hechizo milenario del derecho civil y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad porque fue siempre la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales de las leyes y de los contratos colectivos". (2)

Nuestra Ley Federal del Trabajo toma las dos corrientes y se refiere, tanto al contrato de trabajo como a la relación de trabajo, definiendo los dos en el Artículo 20, que establece:

"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 de trabajo, cualquiera que sea su forma o denomi-

(2) DE LA CUEVA, Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo".

nación, 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".

Es así como el Legislador definió los dos conceptos en el artículo mencionado.

2. DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

De lo último tratado en el punto anterior se desprende que el Legislador trató de proteger al trabajador en cualquiera de los dos casos; esto es, en el contrato de trabajo como en la relación de trabajo, pero no hay que confundir al contrato de trabajo con la relación de trabajo, por lo que es necesario diferenciarlos y esa diferencia la señala muy atinadamente Baltazar Cavazos: "El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido".

"La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso

momento en que se empiece a prestar el servicio".

"En consecuencia, podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal". (1)

Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo se encuentran reglamentados dos tipos de relaciones: individuales y colectivas. Alfredo Sánchez Alvarado señala: "En el Derecho Mexicano del Trabajo encontramos dos tipos de relaciones jurídicas laborales, a saber: relaciones jurídicas individuales y relaciones jurídicas colectivas".

"En la relación jurídico individual concurren los que prestan y los que reciben el servicio en forma directa e inmediata; en cambio, en la relación jurídico-colectiva, los sujetos se encargan de la fijación de las bases sobre las cuales prestarán sus servicios los sujetos de la relación individual". (3)

(1) Ob. cit. pág. 22 y 23.

(3) SANCHEZ Alvarado Alfredo: "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Vol. I. 1967. p. 290.

3. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

El tipo de relaciones a las que nos vamos a avocar en el presente punto, son las relaciones individuales, por ser en este tipo de relaciones en donde se impone la obligación de dar el aviso del despido al patrón, ya que el Artículo 47 de la Ley Laboral es el que establece esta obligación, se encuentra dentro del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo correspondiente a las relaciones individuales de trabajo.

De la definición de relación de trabajo que da el Artículo 20 de la Ley Laboral y que párrafos anteriores se transcribió, se deducen los sujetos que intervienen en la relación de trabajo:

a) El que presta un trabajo que recibe el nombre de trabajador y que la ley define en su Artículo 8, como: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Al respecto, Alberto Briseño Rufz, dice: "Sólo la persona física, esto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no pueden tener el carácter de

trabajador, aun cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios. En los trabajos que se llevan a cabo en los puertos, los sindicatos contratan los movimientos, realizan los servicios y cobran por ellos; sin embargo, trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio (cargador, operador, transportador, etc.)".

"En las grandes ciudades se han integrado organismos de servicios, que los mismos proporcionan un chofer, una cocinera, una taquígrafa o un traductor simultáneo. La relación no se establece entre quien requiere el servicio y el organismo que puede proporcionarlo, sino con cada una de las personas que llevan a cabo materialmente la prestación de los servicios". (4)

b) El otro sujeto es el que recibe el trabajo, llamado patrón y que la ley lo define en su Artículo 10, como: "La persona física o moral que utiliza los servicios como de uno o varios trabajadores".

(4) BRISEÑO RUIZ Alberto: "Derecho Individual del Trabajo". Colección Textos Jurídicos Universitarios. 1985. p. 138 y 189.

Briseño Ruiz señala: "Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa". (4)

4. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

Los elementos de la relación de trabajo son cuatro:

- a) Dos personas, una con carácter de patrón y la otra con carácter de trabajador, que ya analizamos.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La subordinación.
- d) El salario.

El primero de los elementos ya lo tratamos en el punto anterior, por lo que ahora tocaremos los tres restantes.

- b) Una prestación de servicios. El ordenamiento laboral,

(4) Ob. cit. pág. 155.

en su Artículo 8, segundo párrafo, reza: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En mi concepto, la separación que hace el Legislador en cuanto a que la actividad humana es intelectual o material, es innecesaria, ya que en mi opinión siempre se utilizan ambas, aunque sea en menor o mayor grado, por ejemplo: el trabajo que realiza un albañil aparentemente es puramente material, pero si no utilizara su intelecto, razonamiento o conocimiento, no podría realizar su trabajo; un caso contrario sería el de un escritor, en donde su trabajo intelectual es superior que el material, pero si no realizara el trabajo material no podría plasmar sus ideas.

c) La subordinación. Este elemento caracteriza a la relación de trabajo, ya que es este elemento el que la diferencia de otros tipos de prestación de servicios.

En la Ley de 1931, se utilizaba el término dirección y dependencia, pero la doctrina o parte de la doctrina se oponía a dichos términos porque señalaba que se "rompían los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos

del feudalismo, donde el siervo era un auténtico dependiente económico del Señor". (2)

Ya en la ley de 1970, se empleó el término subordinación; y para la determinación del significado de dicho término, en la exposición de motivos de esa ley se señaló:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instituciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". (2)

De acuerdo a la exposición de motivos y a lo que establece el Artículo 20 de la Ley, Artículo que transcribimos en páginas anteriores de la presente tesis, se desprende que el trabajo que protege la Ley Federal del Trabajo es el trabajo subordinado.

(2) Ob. cit. págs. 202, 203.

Respecto a la naturaleza de la subordinación, Mario de la Cueva dice: "Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo". (2)

Las formas o maneras de manifestarse la subordinación, a juicio de Pozzo, son:

1º. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado.

2º. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida; fuera del campo del trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado.

3º El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, a

(2) Ob. cit. págs. 202 y 202.

fiscalizarla y a hacerla cesar.

4º. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad.

5º. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono o tenga alguna participación económica en la empresa, si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empresario.

6º. La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del patrono, de sus apoderados o delegados.

7º. La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual, ni admite distinto tipo de empleado según sea la índole de las actividades que ejercen.

8º. La subordinación jurídica no se funda en la económica, ni en la mayor o menor retribución que reciba el empleado.

9º. La subordinación puede existir aun en el caso de los que ejerzan profesiones liberales, si el profesional se somete total o parcialmente a una relación de trabajo retribuido y en situación de dependencia, aunque constituye el fundamento de la subordinación jurídica.

10º. El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo en un mismo empleado, sin que por el hecho de regir el primero, pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado, si se llenan los requisitos de la subordinación.

11º. Faltando la nota de su subordinación en la relación laboral, quien presta su actividad a otro, mediante retribución, realiza un trabajo autónomo". (5)

d) El salario. Es el último elemento de la relación de trabajo. La ley lo define en el Artículo 82, como: "Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

(5) CABANELLAS, Guillermo: "Contrato de Trabajo". Parte General. Vol. I. Editores-Libreros, 1963. págs. 240 y 250.

Es un elemento que es consecuencia de la prestación de servicios.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que el salario debe ser remunerador, nunca menor al salario mínimo y debe pagarse en moneda de curso legal.

5. REQUISITOS DE FORMACION Y VALIDEZ DE LA RELACION DE TRABAJO

Para que se forme la relación de trabajo es necesario que haya comenzado la prestación de servicios, no importa el acto que le dé origen, de conformidad con el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya 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", como lo establece el Artículo 21 de la ley de la materia.

De lo anterior se desprende que hay una presunción juris tantum en favor del trabajador, esto es, que admite prueba en contrario.

Y para un mayor reforzamiento de que la relación de trabajo comienza al momento de que se realiza la prestación de servicios y para mostrar que en ese sentido se interpreta

el Artículo 20, se transcribe la siguiente ejecutoria:

"DESPIDO INJUSTIFICADO, INEXISTENCIA DEL. Cuando la relación laboral aun no se inicia. Como la relación laboral se inicia hasta el momento preciso en que el trabajador comienza a prestar sus servicios en el empleo para el que fue contratado, o sea cuando queda supeditado a la vigilancia, dirección y subordinación jurídica de su patrón, por el pago de un salario; y el actor admite que en ningún momento llegó a desempeñar el puesto para el que fue contratado y que no estuvo supeditado o subordinado al patrón, pues no laboró ni ocupó el empleo cuando menos un día; es inconcluso que la relación laboral en ningún momento se inició conforme a lo dispuesto por el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y por consiguiente, no puede existir el despido injustificado alegado por el trabajador, toda vez que el patrón no podía dar por concluida una relación laboral que aún no nacía". Ad. 226/87. Materia de Jesús Trejo Gallardo. 20 de octubre de 1987. U de Vts. P: Mario Antonio Arroyo Montero. S: Guillermo Baes Pérez.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se establece la obligación de hacerse constar por escrito, pero la falta de ese escrito "no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios presta-

dos, pues se imputará al patrón, la falta de esa formalidad (Artículo 26)".

"CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. La existencia del contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe; y a falta de estipulaciones expresadas, la prestación de servicios se entendera regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias".

Quinta Epoca: Tomo XLII. 2733. R. 112/34. García Tranquillino, U de 4 Vts. (Poder Judicial de la Federación, Apéndice 1917-1975. Tesis 44, pág. 54 y sigs.).

Ahora bien, en cuanto a la edad mínima para la aceptación en el trabajo, el ordenamiento laboral señala la edad de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. (Art. 22).

En el Siglo XIX y principios del Siglo XX, se permitía contratar menores de esa edad, pero pasando el tiempo se llegó a este límite. En la primera reunión de la CIT que tu-

vo lugar en la ciudad de Washington, en 1919, se fijó en 14 años la edad mínima de admisión, adoptándolo México en la reforma de 1962. Lo anterior como lo señalan varios autores de Derecho Laboral, fue para proteger al menor y éste tuviera un mejor desarrollo físico, mental y cultural, aunque también se establece que puede haber casos de excepción, tomando en cuenta la realidad actual, en donde en muchas ocasiones se tiene que trabajar antes de esa edad.

En relación a la capacidad de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, la ley sólo se refiere a los trabajadores, el Artículo 23 dice: "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas de esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política".

"Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponden".

De donde se desprende -como ya lo mencionamos- más que una limitación es una protección al menor, para que no abusen de su inexperiencia y para que no sea dañado el desarrollo integral del menor.

Para prestar servicios en el exterior de la república, se establece la prohibición de la utilización de menores de 18 años, excepto cuando tengan una especialización, como por ejemplo: ser técnico, deportista, etc., ya que se presume que estos están más preparados para determinar sus condiciones de trabajo.

6. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo es uno de los principios fundamentales en el Derecho del Trabajo.

Para Deveali la estabilidad en el trabajo es: "La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (4)

Para Mario de la Cueva: "es un principio que otorga carác-

(4) BRISEÑO Ruíz Alberto: "Derecho Individual del Trabajo".
Colección Textos Jurídicos Universitarios. 1985. p. 129

ter permanente de la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". (2)

Nestor de Buen señala: "La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija". (6)

En resumen, la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo mientras no exista causa para separarlo o subsista la materia de trabajo.

La estabilidad los doctrinistas la dividen en dos:

a) Absoluta. Cuando el patrón está impedido para disolver la relación de trabajo si no existe alguna causa justificada.

(2) DE LA CUEVA Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa, 1986. p. 219.

(6) DE BUEN Lozano Nestor: "Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, 1979. p. 547.

b) Relativa. Cuando el patrón está facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización.

En la estabilidad absoluta cuando el trabajador sea despedido sin causa justificada, puede pedir la reinstalación o en su caso una indemnización. En la estabilidad relativa el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador, queda eximido de esa obligación pagando la indemnización correspondiente que marca la ley.

7. DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La relación laboral puede ser:

- a) Para obra determinada.
- b) Por tiempo determinado.
- c) Por tiempo indeterminado.

De acuerdo al principio de estabilidad en el empleo, la regla general es de que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, sólo en caso de excepción y mediante estipulación expresa, será por obra determinada o tiempo determinado. En los dos últimos casos hay determinación en la duración.

La relación de trabajo por obra determinada puede estipularse únicamente cuando la exija su naturaleza, por lo que no se deja al arbitrio de las partes. El ejemplo más claro en este tipo de relación se da en el ramo de la construcción, en donde se contrata al trabajador para construir una finca.

La relación de trabajo por tiempo determinado podrá estipularse según el Artículo 37 de la Ley Laboral, sólo en los siguientes casos:

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

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

III. En los demás casos previstos por esta ley.

Si vencido el término que se hubiese establecido subsiste la materia del trabajo, quedará prorrogada la relación hasta en tanto dure dicha circunstancia.

Ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios por más de un año.

Si durante la duración de la relación de trabajo existe una sustitución patronal, no afectará la relación. Lo anterior se fundamenta en el principio de estabilidad. La ley dispone que "el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

"El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato y a los trabajadores".

8. LA SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO

Primeramente vamos a señalar lo que se entiende como suspensión de la relación de trabajo, para que no se confunda con otra institución; de los autores consultados, en general todos dicen lo mismo, pero con otras palabras, en lo particular la más clara es la de Mario de la Cueva, para él la suspensión de la relación de trabajo es: "... 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". (2)

Es decir, lo fundamental o esencial de esta institución es que subsiste la relación de trabajo.

El objeto de la suspensión es proteger al trabajador para que éste pueda, una vez que quede sin efecto la causa que dio origen a la misma, regresar a su trabajo. Lo anterior en virtud de que el Derecho Laboral es un Derecho Social.

Las causas que dan origen a la suspensión están establecidas limitativamente en el Artículo 42 de la Ley Laboral, siendo estas:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sen-

(2) Ob. cit. pág. 234.

tencia absoluta. 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; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sean imputables al trabajador.

Aún cuando el capítulo de la Ley Federal del Trabajo respectivo a la suspensión de las relaciones de trabajo señala limitativamente las causas que puedan dar origen a ella,

el Artículo 423, fracción X, del mismo ordenamiento, señala que se puede suspender al trabajador por cuestiones disciplinarias y que ésta no puede exceder de ocho días, así también que el trabajador tiene derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.

La suspensión surte efecto en distinto tiempo, el artículo 43 señala: La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II del Artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el I.M.S.S., o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que le absuelva o termine el arresto.

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

De conformidad a lo señalado por este dispositivo, al momento en que surte efectos la suspensión se deja de pagar el salario y a prestar el servicio, hasta en tanto dure la suspensión; y una vez que desaparezca la causa de la suspensión y se reincorpore el trabajador a su trabajo, en los plazos que la misma Ley Federal del Trabajo establece, se tiene que pagar el salario por parte del patrón y a prestar los servicios por parte del trabajador.

2. CAUSAS DE TERMINACION

Las causas de terminación se dividen en dos: por mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad de las partes. En las segundas, son aquellas que hacen imposible la continuidad de la relación de trabajo.

El mutuo consentimiento está previsto en la fracción prime-

ra, las demás son los siguientes casos:

a) La terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital. En caso de que al vencer el término no se haya concluido la obra, se continuará por el tiempo indispensable.

b) La incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

c) La última fracción prevee los casos de terminación colectiva.

d) La muerte del trabajador. Como el trabajo es un acto personal, no es transferible.

CAPITULO II

D E S P I D O

1. CONCEPTO DE RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación de trabajo puede concluir por rescisión o terminación.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Las características de la rescisión son, según Nestor de Buen:

a) Acto Unilateral. La rescisión supone siempre una conducta unilateral, esto es, sólo de uno de los sujetos de la relación laboral.

b) Acto Potestativo. La posibilidad de rescindir no implica que necesariamente se deba hacer uso de esa facultad. El patrón o el trabajador afectados por el incumplimiento de la otra parte, bien pueden pasar por alto esa situación.

c) Acto Formal. La nueva ley, en el párrafo final del Ar-

título 47, señala que: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". En la rescisión por parte del trabajador, no se establece este requisito.

Pero para que se pueda rescindir no se deja al arbitrio de las partes el establecer una causal de rescisión, sino que está condicionada a que la causal debe ser una de las señaladas en la ley, además de que la causa de la rescisión debe ser imputable al patrón o al trabajador; y ésta debe ser grave.

Si la rescisión es por causa justificada sin responsabilidad para el patrón, comúnmente se le llama despido, así también cuando la rescisión es injustificada, pero si la rescisión es por causa imputable al patrón, generalmente en el medio laboral se dice que el trabajador está rescindiendo la relación laboral, por lo que algunos autores de Derecho Laboral, como Trueba Urbina, dicen que para evitar confusiones debe emplearse otra expresión como la de "retiro".

La terminación se define como 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 hace imposible su continuación.

La diferencia entre la rescisión y terminación es que en la primera la causa siempre va a ser imputable a una de las partes y la terminación es la consecuencia de un hecho, como puede ser la muerte del trabajador.

2. CAUSAS JUSTIFICADAS DE RESCISION

El Artículo 46 de la Ley, señala que: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". Ya en el punto anterior se mencionó que la rescisión puede ser por causa imputable al patrón o por una causa imputable al trabajador.

Las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón se encuentran señaladas en el Artículo 47 y son las siguientes:

1. "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 cau-

sa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador".

Para que proceda dicha causal es necesario que exista el engaño, ya sea por parte del trabajador o del sindicato, por lo que si no hay engaño, no importando la incompetencia del trabajador, no se podrá rescindir la relación de trabajo.

II. "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 del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

De esta fracción se desprenden dos elementos: 1. La existencia de la falta y 2. Que se realice durante las labores.

Por falta de probidad u honradez se entiende, según la Suprema Corte de Justicia de la Nación: "El no proceder rectamente en las funciones encomendadas, conmengua de rectitud, de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a su cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en

contra".

La probidad u honradez no tiene grados, o se es o no se es.

Hay un caso de excepción a las causales que prevee la presente fracción, que el trabajador actúe por provocación o en defensa propia.

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

Esta fracción implica dos cuestiones diferentes; en primer término se debe probar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo: En segundo lugar, que como consecuencia de ellos se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

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

to de la relación de trabajo".

Esta fracción ampara al patrón fuera de la jornada de trabajo, en la empresa o fuera de ésta, pero en caso de que se invoque una causal, el patrón deberá probar que es imposible la continuación 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".

Lo que determina la procedencia de la presente causal es la intención que tuvo el trabajador para causar los perjuicios materiales.

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".

Los perjuicios que se causen al patrón deben ser sin dolo pero graves. Debemos señalar que muchas veces se causan estos perjuicios porque el patrón no capacita a sus traba-

jadores.

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

Basta probar dos cuestiones, la primera: que hubo imprudencia o descuido inexcusable; y la segunda: que se comprometió la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

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

Lo inmoral es lo contrario a la moral, dejándose a las autoridades resolver cuándo es inmoral.

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

Se debe acreditar que se reveló secretos de fabricación y que se causó un perjuicio a la empresa.

X. "Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia,

en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

La falta de asistencia se considera como inasistencia. El término que señala la fracción se debe computar a partir del primer día de inasistencia.

La ley establece más de tres faltas en un período de 30 días, pero no necesariamente deben ser cuatro, ya que cuando la jornada de trabajo es discontinua o también llamada quebrada y el trabajador falta a un turno, se considera media falta, por lo que si se computan tres faltas y media ya es causal de rescisión, por ser más de tres faltas.

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

Para que la desobediencia del trabajador sea causal de despido, es necesario que se circunscriba a lo expresamente pactado.

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

Es prioritario preservar la vida y la integridad del trabajador, por lo que es importante que el trabajador use el equipo de protección necesario para realizar sus labores.

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".

La misma fracción establece la excepción cuando el trabajador concorra a sus labores en el estado señalado.

El puro aliento alcohólico no es causal de despido.

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

La sentencia a que se refiere la fracción no es cualquier sentencia, sino aquella que ha quedado firme, es decir, cuando ya no admite ningún recurso.

XV. "Las análogas a las establecidas en las fracciones an-

teriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante en lo que al trabajo se refiere".

De esta fracción se desprende que las causas que establece el Artículo 47 no son limitativas, sino enunciativas.

Cuando se invoque esta fracción se debe relacionar con las otras previstas y que sean graves y tengan consecuencias semejantes.

3. CAUSAS DE RESCISIÓN IMPUTABLES AL PATRON

En este punto sólo se transcribirán las causas por las cuales el trabajador puede rescindir la relación de trabajo, sin su responsabilidad, para que los lectores tengan conocimiento de cuáles son éstas cuando no sean estudiantes de Derecho o no tengan la Ley Federal del Trabajo a la mano, estas causas están contenidas en el Artículo 51 de la Ley Laboral.

1. "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 30 días de prestar sus servicios el trabajador".

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

III. "Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los casos 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 al 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 inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

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

Algunas de las causas señaladas son correlativas de las vistas en el punto anterior, por ejemplo: las que previenen la falta de probidad, injurias, amagos, etc.

Al igual que en el punto que antecede, también se mencionan como causas de rescisión las análogas, lo anterior en virtud de que la ley no es casuística sino general, no se puede prever la diversidad de casos que se pueden presentar en una relación de trabajo, pero al presentarse éstas deben de ser graves y de semejantes consecuencias para que pueda proceder la rescisión.

4. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Cuando un trabajador sea despedido injustificadamente, tiene la opción de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación o que se le indemnice; si opta

por esta última, tiene derecho a una indemnización consistente en tres meses de salario, más salarios vencidos a partir de la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo que sea dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como la prima de antigüedad, que son doce días por cada año laborado, aparte de que tiene derecho a que se le paguen vacaciones, prima vacacional y aguinaldo en forma proporcional al tiempo laborado, siempre y cuando no le hayan sido pagadas y que no hayan prescrito.

CAPITULO III

AVISO DE DESPIDO

1. ANTECEDENTES DEL AVISO DE DESPIDO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

A) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el Capítulo relativo a la Rescisión de los Contratos de Trabajo, en su Artículo 121, el Legislador estableció las causas por las cuales el patrón podía rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para él, haciéndolo en forma enunciativa, toda vez que en su fracción XVI determinaba: "Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

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

"Si posteriormente no se comprueba la causa de despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la re-

solución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada".

De lo anterior se demuestra que el Legislador en esa época no establecía el criterio actual de dar aviso al trabajador de la causa o causas por las cuales se le rescindía la relación laboral y consecuentemente mucho menos establecía una sanción; es decir, el demandado sólo tenía que probar que lo había despedido con causa justificada o que no había existido relación de trabajo y si no lo probaba tenía que pagar la indemnización correspondiente y los salarios caídos, sustentándose en ese tiempo jurisprudencia como la siguiente:

JURISPRUDENCIA. "En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo". Apéndice de Jurisprudencia. Tesis 355, pág. 666.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

"La Comisión recibió diversas solicitudes, en las que se pedía el señalamiento de los requisitos que debería satisfacer el acto del despido. Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados, incluyó un párrafo último en el Artículo 47: "El patrono deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

"La finalidad de este precepto es doble, por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá su contradefensa". (1)

Al adicionar el Legislador este precepto, no estableció ninguna sanción para el patrón, como consecuencia de no dar el aviso por escrito al trabajador. Algunos autores señalaron que en ese caso de que el patrón despida al tra-

(1) DE LA CUEVA Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa. 1975. p. 47.

bajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado. No obstante los comentarios anteriores, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que la falta de cumplimiento en dar el aviso por parte del patrón, sólo produce el efecto de que se le impusiera una multa, es decir, no producía la consecuencia de que la Junta debió estimar injustificado el despido al trabajador.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a consulta al respecto, manifestó que el patrón incumplido sólo se haría acreedor a una multa entre 100 y 10,000 pesos.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA EN 1980

En el año de 1980 se adicionó de nueva cuenta el Artículo 47 de la Ley Laboral, quedando de la siguiente manera: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

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

solicitando su notificación al trabajador".

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

Haciendo en este momento el párrafo que se cuestiona como Inconstitucional (último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

Considerando importante como antecedente la exposición de motivos a la adición que se le hizo al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se transcribe a continuación:

"El Artículo 991 de la iniciativa resuelve conjuntamente con la adición que se propone al Artículo 47 de esta ley, un problema que en la práctica se presenta con frecuencia y que hasta ahora no ha tenido una clara solución: se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del Artículo 47, para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso".

"Concomitantemente con lo anterior, se propone la adición

al Artículo 47, consistente en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado; y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del Artículo 47 es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que se originan a la celeridad del procedimiento. Si la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de las causas de despido es que éste se considere injustificado, se debe contar con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que, como se ha expuesto, se faculta a la Junta en el Artículo 991, para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón". (2)

Las razones esgrimidas en la exposición de motivos, son válidas e importantes, ya que era necesario establecer la forma de hacer llegar el aviso al trabajador cuando éste

(2) GACETA. Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. Núm. Especial. Feb. 1980. p. 53.

se negara a recibirlo e igualmente establecer una sanción cuando el patrón no diera cumplimiento a su obligación de dar el aviso multicitado, pero no la sanción impuesta.

2. FORMALIDAD DEL DESPIDO

Acto formal de acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, significa: "Acto para cuya validez se encuentra sujeta a requisitos de forma sin la concurrencia de los cuales no produce los efectos queridos por la parte o partes que intervinieron en su formación".

El Artículo 47 dispone que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. De donde se desprende que si no lo hace por escrito no reúne la formalidad establecida por la ley, esto para que exista una prueba de ello y posteriormente no se argumente alguna causa de rescisión diversa y se deje en estado de indefensión al trabajador.

Ahora bien, la ley solamente dispone que deberá señalar la causa o causas de la rescisión, sin ser muy clara en qué forma debe señalarlas, por lo que algunos abogados hacían o hacen todavía el aviso de rescisión mencionando que el trabajador incurrió en tal o cual fracción del Artículo 47

de la Ley Federal del Trabajo, sin especificar los hechos que dieron origen a la rescisión, siendo un requisito indispensable habiendo ya jurisprudencia al respecto:

AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. "Conforme al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas; y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan, para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los Artículos 873 y 675 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; y de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción".

Séptima Época. Quinta Parte: Vols. 169-174. p. 11. A.D. 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, p. 13. A.D. 6208/82. José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, p. 13. A.D. 7348/82. Gorduroy, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, p. 13. A.D. 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

Es decir, se deben narrar los hechos tal y como ocurrieron incluso las palabras textuales que se utilizaron, dependiendo la causal en que se incurrió.

El aviso de despido debe contener también la fecha del despido.

En caso de que el trabajador se negare a recibir el aviso, se deberá asentar tal circunstancia en el mismo y de ser posible ante dos testigos; y el patrón deberá darlo a conocer a la Junta respectiva dentro del término perentorio de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, solicitando que se notifique el aviso al trabajador por conducto de la Junta.

Cuando se presente el aviso a la Junta, se tendrá que acreditar tratándose de persona moral el carácter de representante legal de la empresa con el testimonio notarial correspondiente; y si es persona física el patrón cualquier documento de donde se desprenda ser el propietario o repre-

sentante de la empresa en donde prestó sus servicios el trabajador, o sea, se debe acreditar fehacientemente la personalidad.

Otro requisito es señalar el domicilio del trabajador en donde se le tiene que notificar el aviso, aconsejándose que se dé el domicilio con que se dió de alta al trabajador en el Seguro Social, o el que se tenga registrado; de ahí que se recomienda que se exija al trabajador su domicilio y que cuando se cambie, dé a conocer a la empresa el nuevo.

Una vez ya en el juicio, en caso de que el trabajador haya demandado, el patrón tiene que probar que el trabajador se negó a recibir el aviso para que surta con todos sus efectos, existiendo ya jurisprudencia en ese sentido, si no lo prueba, se considerará al despido como injustificado.

3. CONSECUENCIAS JURIDICAS POR INCUMPLIMIENTO

Si el patrón no da el aviso de rescisión al trabajador cuando le rescinde la relación laboral, el despido se considerará como injustificado. Así también, si el patrón dió el aviso al trabajador o en su caso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando aquél se haya negado a recibirlo y no reuna alguno algunos de los requisitos de forma exigi-

dos y ya mencionados, éste se encuentra afectado de nulidad al no cumplir con la formalidad exigida por la ley y la jurisprudencia; y por lo tanto, trae como consecuencia que el despido se considere como injustificado.

La sanción se encuentra establecida en el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y que es el punto esencial de la presente tesis.

Dicho párrafo es determinante: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sólo bastará para considerar que el despido es injustificado". Aplicándose en ese sentido y para muestra se transcriben las siguientes tesis:

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN DEL NEXO LABORAL. "De la disposición del Artículo 47 in fine, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte claramente que el propósito del Legislador fue que los trabajadores que sean separados por cualquiera de las causas de rescisión que enumera el citado precepto, tengan pleno conocimiento de ellas, para así estar en condiciones de defenderse y preparar las pruebas dirigidas a acreditar que la rescisión fue indebida. En consecuencia, es evidente que la falta del aviso al trabajador directamente o por conducto de la Junta, impide que aquél formule adecuadamente su demanda y

así mismo, que prepare, para proponerle el material probatorio pertinente, lo que conduce a considerar que el Legislador quiso también que la sanción que establezca la disposición legal en referencia, sea determinante para que la falta de dicho aviso, por sí sólo, baste para concluir que el despido fue injustificado". Amparo Directo 1655/81, Agentes de Radio y Televisión, S.A. 1º de diciembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Victor E. Maldonado Lara.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. "Si durante el juicio laboral el patrón demandado no acredita que dió a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que éste se negó a recibirlo, la notificación al respecto efectuada por medio de la Junta no tiene eficacia legal alguna, por lo que de conformidad con el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido se considera injustificado". A.D. 5383/85. IMSS. 5 de noviembre de 1986. Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana. 5 votos en cuanto al punto resolutorio y mayoría de 4 votos.

AVISO DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE. "Si el patrón, al rescindir el contrato

individual de trabajo se coloca en el supuesto del párrafo final del Artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, el despido debe considerarse injustificado, por lo que carecen de efecto las excepciones relativas al mismo que el patrón pudiera haber aducido al contestar la demanda".

Amparo Directo 9490/84. Enrique García Morales, 20 de enero de 1986. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: José Martínez Delgado, Séptima Epoca: Vols. 205-210, Quinta Parte.

Amparo Directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: María Cristina Samorán de Tamayo. Séptima Epoca. Vols. 181-186. Quinta Parte. Pág. 11.

Amparo Directo 4415/82. Mario Treviño Guerra y otro, 4 de abril de 1983. 5 votos.

Ponente: David Franco Rodríguez, Séptima Epoca: Vols. 169-174, Quinta Parte. Pág. 10.

Amparo Directo 3395/82, María de los Angeles Leal Martínez, 6 de septiembre de 1982. 5 votos.

Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca: Vols. 163-168, Quinta Parte. Pág. 11.

No se puede negar que el hecho que se impusiera una sanción al incumplimiento del patrón de dar el aviso, sea una conquista social de la clase trabajadora mexicana, como lo somos la mayoría de la población en nuestro país, pero no

por eso vamos a estar de acuerdo en la sanción establecida por ser fundamental el cuidar que no se viole la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ser nuestra máxima Ley; y es en donde se encuentran nuestras garantías individuales; y en el caso en cuestión la sanción multicitada es anticonstitucional, al no dejar que el juzgador sea el que determine condenar o absolver al patrón, dependiendo si el despido fue injustificado o justificado, sino que por el sólo hecho de que éste no haya dado el aviso o lo dió pero lo hizo o no demuestra la negativa del trabajador a recibirlo o no acredita su personalidad ante la Junta, se le va a condenar, en otras palabras, la excepción que aduzca el patrón durante el juicio laboral carece de efectos, incluso cuando el trabajador reconozca expresamente que incurrió en una causal de despido, lo anterior en base a la sanción establecida en el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Hay quienes opinan que lo que establece el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Laboral, es una "presunción", y que de conformidad al Artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que en su primera parte establece: "En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiéndose de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negando-

los; y expresando los que ignore cuando no sean propios"; así también, aun cuando al demandado se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, tiene derecho a ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, de acuerdo al Artículo 879, párrafo tercero de la misma ley; y que al tener la autoridad laboral la obligación de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada; y apreciando los hechos a conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, tal como lo dispone el Artículo 841 del ordenamiento laboral; y que como consiguiente, si un patrón no dió el aviso de rescisión al trabajador o a la Junta cuando le rescindió a aquél la relación laboral, si demuestra en juicio que lo despidió justificadamente, se le debe de absolver al pago de la indemnización correspondiente reclamada por el trabajador, no obstante lo señalado por el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Laboral.

Respetando dichas opiniones, en mi muy particular opinión, esta interpretación que le dan al último párrafo del Artículo 47 de la Ley en mención, es errónea, ya que aun cuando la redacción de dicho párrafo puede resultar algo confusa para algunos e interpretarlo como una "presunción"

y no como una sanción, para evitar malas interpretaciones y encontrar una interpretación auténtica, es necesario buscar el sentido de dicho párrafo para saber qué quiso decir el Legislador al redactarlo de esa manera; y de acuerdo a la exposición de motivos que ya transcribimos con anterioridad, se desprende de la misma que el Legislador no estableció dicho párrafo como una "presunción" sino como una sanción; la anterior interpretación es de acuerdo al método de interpretación tradicional también llamado exegético, interpretándolo de esa manera la Suprema Corte de Justicia de la Nación y aplicándolo en ese sentido como se demostró en las tesis transcritas en el presente punto.

Si bien es cierto que la autoridad laboral debe cumplir los preceptos antes mencionados y dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada; y apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre la estimación de las pruebas, en ser la Ley Federal del Trabajo una ley de orden público, los patrones tienen el deber de conocer sus obligaciones y cumplir con ellas en los términos señalados por la misma ley, ya que si no lo hacen precluye su derecho a poder realizarlos de conformidad al Artículo 738 de la Ley Laboral, por lo que si el patrón se encuentra dentro del supuesto del último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se

le debe aplicar la sanción establecida por su incumplimiento al no haber dado al trabajador o a la Junta, el aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión de trabajo, en el término señalado para ello, por ser un acto formal; y por lo tanto, no obstante que el patrón demuestre en juicio que despidió justificadamente al trabajador y que a conciencia el juzgador llegue a esa conclusión, se le condena a pagar la indemnización correspondiente por considerarse el despido como injustificado con fundamento en el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo de esta manera dicha sanción nugatoria la garantía de audiencia que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¿Es esto impartir justicia?

Considero que la sanción es injusta y anticonstitucional.

Además, esto puede ocasionar que los trabajadores de mala fe se aprovechen de esto, que en la actualidad es lo que ocurre. Hay trabajadores que entran a laborar a alguna fuente de trabajo y a la semana ya dejan de presentarse, y como el patrón no da el aviso rescisorio, el trabajador presenta la demanda reclamando la indemnización constitucional, ocasionando problemas a la empresa, cargando el

trabajo a la Junta y maleando a los buenos trabajadores, ya que en ocasiones "ganan" más dinero así.

Se quiso proteger tanto al trabajador que se le desprotegió, ya que el patrón que haya despedido injustificada o justificadamente, pero que se le haya olvidado dar el aviso o lo dio, pero no con la formalidad requerida, para no caer en el supuesto del último párrafo del Artículo 47 del ordenamiento laboral, generalmente niega el despido y argumenta diversas situaciones para tratar de evadir esa responsabilidad y revertirle la carga probatoria al trabajador para que éste tenga que probar el despido.

De lo visto, surgen las siguientes preguntas:

¿Entonces para qué está el procedimiento laboral?

¿De qué sirve que el patrón que, por cualquier causa, no dio el aviso de rescisión, concorra a juicio si ya de antemano está condenado?

¿Dónde se encuentran las Garantías Individuales contenidas en los Artículos 14 y 16 Constitucionales?

¿Dónde está la Supremacía Constitucional?

CAPITULO IV

ASPECTOS CONSTITUCIONALES

1. SUPREMACIA CONSTITUCIONAL

A las Constituciones también se les llama Leyes Fundamentales porque son aquellas en las que los constituyentes tomaron decisiones fundamentales que rigen en el tiempo en que tienen vigencia; estas decisiones pueden ser políticas, sociales, económicas, culturales y religiosas, de ahí que a las Constituciones se les califique de esa manera.

La Constitución, al ser una Ley Fundamental, implica que es el ordenamiento básico de toda la estructura jurídica del Estado.

Ignacio Burgoa señala: "El concepto de fundamentalidad equivale al de primariedad, o sea que si la Constitución es la "Ley Fundamental", al mismo tiempo es la "Ley Primaria". La fundamentalidad de la Constitución significa también que ésta es la fuente formal de validez de todas las normas secundarias que componen el Derecho Positivo". (1)

(1) BURGOA Ignacio: "Derecho Constitucional Mexicano".

Edit. Porrúa, S.A. 1964. p. 355.

Lo que denota también que al ser fundamental es suprema, porque si es la fuente de validez de todas las demás leyes conlleva a que éstas son leyes secundarias.

Xifra Heras apunta como consecuencias fundamentales de la supremacía constitucional, las siguientes:

a) "El control de la constitucionalidad de las leyes que se impone a raíz de la necesidad de que la Constitución debe condicionar el ordenamiento jurídico en general".

b) "La imposibilidad jurídica de que los órganos deleguen el ejercicio de las competencias que les ha atribuido la Constitución, pues, como afirma Eismen, los diversos poderes constituidos existen en virtud de la Constitución, en la medida y bajo las condiciones con que los ha fijado: su titular no lo es de su disposición, sino sólo de su ejercicio. Por la misma razón que la Constitución ha establecido poderes diversos, distintos y repartidos, los atributos de la Soberanía entre diversas autoridades, prohíbe implícita y necesariamente que uno de los poderes pueda descargar sobre otro su cometido y su función: de la misma manera que un Poder no puede usurpar lo propio de otro, tampoco debe delegar lo suyo a uno distinto". (1)

(1) Ob. cit. p. 357.

El principio de supremacía en la Constitución mexicana se encuentra consagrado en su Artículo 133, que establece lo siguiente: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión, que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o Leyes de los Estados".

Aun cuando dicho artículo establezca que los tratados celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, será la Ley Suprema; estos tratados no serán autorizados para su celebración cuando alteren las Garantías y Derechos establecidos por la Constitución; de acuerdo a lo que dispone el Artículo 15 Constitucional, prevaleciendo de esta manera la Supremacía de la Constitución.

En el caso de la Ley Federal del Trabajo, ésta es una ley reglamentaria del Artículo 123, Apartado A, de la Constitución, teniendo el carácter de Ley Secundaria. Y al ser la Constitución la Ley Suprema, la Ley Laboral debe estar conforme a los lineamientos que establece la Constitución, para tener la validez formal de toda Ley.

En el Artículo 123, Apartado A, Constitucional, no se pre-
vee que se imponga una sanción como la que dispone el Ar-
tículo 47, en su último párrafo, de la Ley laboral, en
el sentido de considerar por la sólo falta de dar el aviso al
trabajador o a la Junta, de la fecha y causa o causas de
la rescisión laboral, como injustificado; por lo que la
Ley secundaria va más allá de lo que permite nuestra Carta
Magna, rompiendo con el principio de Supremacía Constitu-
cional.

2. EL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL

El Artículo 14 Constitucional es uno de los más importan-
tes por su trascendencia, ya que el gobernado tiene a tra-
vés de él uno de los principales medios para proteger sus
derechos; implica varias garantías individuales fundamen-
tales, siendo éstas: la de la irretroactividad legal (pá-
rrafo primero), la de audiencia (párrafo segundo), la de
legalidad en materia judicial civil y administrativa
(párrafo cuarto) y la de la legalidad en materia judicial
penal (párrafo tercero).

La única garantía que vamos a tratar es la garantía de au-
diencia, por ser ésta la que se está violando por la apli-
cación del último párrafo del Artículo 47 de la LFT.

La garantía de audiencia, como ya quedó señalado, se encuentra prevista en el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional, el cual reza:

"Nadie podrá ser privado de la vida, 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".

La garantía de audiencia, de acuerdo a lo transcrito, está integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica: mediante juicio previo, tribunales previamente establecidos, que se cumplan con las formalidades del procedimiento y la decisión jurisdiccional debe estar conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. Violándose la garantía de audiencia cuando no se cumplan aunque sea una sólo de las garantías específicas.

El titular de la garantía de audiencia es todo gobernado.

El Artículo 14 Constitucional alude un acto de privación, Ignacio Burgoa señala al respecto: "La privación es la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad y se tra-

duce o puede consistir en una merma o menoscabo (disminución) de la esfera jurídica del gobernado, determinados por el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho), constitutivo de la misma (desposesión o despojo), así como en la impedición para ejercer un derecho".

"Pero no basta que un acto de autoridad produzca semejantes consecuencias en el estado o ámbito jurídico de una persona, para que aquél se repute "acto de privación", en los términos del segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional, puesto que para ello es menester que la merma o menoscabo mencionados, así como la impedición citada, constituyan el fin último, definitivo y natural del aludido acto". (2)

Es el caso que el Legislador, como estableció el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Laboral, menoscabó el derecho de los patrones, como se verá más adelante.

Los bienes jurídicos que tutela el Artículo 14 Constitucional, son: la vida, la libertad, la propiedad, la posesión y los derechos. Siendo en estos últimos donde adquiere ma-

(2) BURGOA, Ignacio: "Las Garantías Individuales". Edit. Porrúa, S.A., 1986, p. 532.

por relevancia el alcance tutelar para los gobernados, ya que comprende cualquier derecho subjetivo, ya sea real o personal.

Como ya se mencionó con antelación, las garantías específicas integrantes de la garantía de audiencia, son cuatro:

a) MEDIANTE JUICIO. Es la garantía que tienen los gobernados para acudir a los tribunales en defensa de sus derechos. La palabra mediante significa "por medio de", que es un elemento previo al acto de privación; es decir, antes de privar de su bien jurídico a una persona (la vida, la libertad, las propiedades, posesiones o derechos), se le debe seguir un juicio.

b) TRIBUNALES PREVIAMENTE ESTABLECIDOS. Esto es, que los tribunales deben ser creados para resolver un sinnúmero de casos y durante tiempo indeterminado; no como los tribunales especiales, tribunales "ad hoc", prohibidos por el Artículo 13 Constitucional, que son los que se crean para conocer de un número determinado de personas y sobre un reducido número de casos. Los tribunales a que se refiere esta garantía no necesariamente deben ser tribunales judiciales, sino también pueden ser administrativos o sea, cualquier tribunal en donde se lleve un procedimiento.

c) LAS FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento, según Carnelutti, es el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio.

Para poder resolver un conflicto, es necesario conocerlo, estando completamente de acuerdo con Burgoa al señalar lo siguiente:

"Ahora bien, la decisión de un conflicto jurídico impone la inaplazable necesidad de conocer éste y para que el órgano decisorio (Tribunal previamente establecido) tenga real y verdadero conocimiento del mismo, se requiere que el sujeto respecto del que se suscita manifieste sus pretensiones. De esta manera, la autoridad que va a dirimir dicho conflicto, esto es, que va a decir el derecho en el mismo, tiene como obligación ineludible, inherente a toda función jurisdiccional, la de otorgar la oportunidad de defensa para que la persona que vaya a ser víctima de un acto de privación externa sus pretensiones opositoras del mismo. Es por ello por lo que cualquier ordenamiento adjetivo, bien sea civil, penal o administrativo, que regule la función jurisdiccional en diferentes materias, debe por modo necesario y en aras de la índole misma de esta función, estatuir la mencionada oportunidad de defensa u oposición, lo que se traduce en diversos actos procesales,

siendo el principal la notificación al presunto afectado de las exigencias del particular o de la autoridad, en sus respectivos casos, tendientes a la obtención de la privación".

"Además, como toda resolución jurisdiccional, debe decir el derecho en un conflicto jurídico, apejándose a la verdad o realidad y no bastando para ello la sólo formación de la controversia (litis en sentido judicial), mediante la formulación de la oposición del presunto afectado, es menester que a éste se le conceda una segunda oportunidad dentro del procedimiento en que tal función se desenvuelve, es decir, la oportunidad de probar los hechos en los que finque sus pretensiones opositoras (oportunidad probatoria). Por ende, toda ley debe instituir dicha oportunidad en beneficio de las partes del conflicto jurídico y, sobre todo, en favor de la persona que va a resentir en su esfera de derecho un acto de privación". (2)

En resumen, podemos decir que el procedimiento se estatuye para oír a las partes, ofrezcan sus pruebas y poder resolver el conflicto de acuerdo a lo probado.

(2) Ob. cit. págs. 550 y 551.

d) CONFORME A LAS LEYES EXPEDIDAS CON ANTERIORIDAD AL HECHO. Reafirmandose en esta garantía específica la irretroactividad de la ley.

De acuerdo a lo visto, considero que el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo viola la garantía de audiencia, por lo siguiente:

1. Es un acto de privación, porque el fin último de la sanción impuesta por el párrafo in fine del Artículo 47 de la Ley Laboral, es menoscabar el derecho del patron para que no pueda oponer excepciones en juicio o las que oponga no surtan efecto.

2. Viola la garantía específica de "mediante juicio", ya que está condenando al patrón de antemano, es decir, se está prejuzgando un hecho que todavía no se ventila en juicio.

3. Se viola la garantía específica "que se cumplan con las formalidades del procedimiento"; esto es, dar oportunidad a las partes para que ofrezcan sus pruebas y poder resolver conforme a la verdad o realidad de los hechos, ya que como quedó señalado con antelación, aunque el patrón pruebe en juicio que despidió justificadamente al trabajador, por el

sólo hecho de no haber dado el aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión al trabajador o a la Junta, bastará por sí sólo para considerar que el despido fue injustificado.

3. EL ARTICULO 16 CONSTITUCIONAL

Este Artículo consagra la garantía de legalidad en su primera parte, una garantía que protege a cualquier gobernado de los actos arbitrarios de las autoridades, es decir, de los actos que no estén basados en norma legal alguna. Si la autoridad viola cualquier ley no importando su jerarquía, causando algún agravio al particular, éste puede pedir el amparo apoyándose en este precepto.

El Artículo 16 Constitucional, en su primera parte, establece: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento".

El titular de esta garantía son todos los gobernados.

Por acto de molestia se entiende la mera perturbación o afectación en cualquiera de los bienes jurídicos tutelados

en dicha parte (persona, familia, domicilio, papeles y posesiones).

Las subgarantías que contiene la primera parte del Artículo son:

A). MANDAMIENTO ESCRITO. La autoridad que dé origen al acto debe hacerlo por escrito y con la firma del funcionario respectivo. Por consiguiente, las órdenes verbales son contrarias al Artículo 16, así también es necesario que dicho mandamiento se le dé a conocer al destinatario.

B) AUTORIDAD COMPETENTE. Se refiere a que la autoridad que dicte el acto debe estar facultada para ello por la propia Constitución (competencia constitucional).

C) CONCEPTO DE FUNDAMENTACION. Implica que la autoridad que va a realizar un acto debe señalar el precepto o preceptos legales aplicables al caso, es decir, debe indicar la ley y los artículos en que se apoya para realizarlo.

Uno de los casos en que se puede violar la garantía de legalidad es el siguiente: cuando una ley es contraria a la Constitución, al momento de aplicarla al gobernado y le afecte en sus bienes jurídicos tutelados, es en ese preci-

so momento en que se le aplica cuando se le viola su garantía de legalidad. En el caso de la Ley Federal del Trabajo, al ser el último párrafo del Artículo 47 del mismo ordenamiento, inconstitucional, al momento en que el patrón se encuentra en el supuesto de dicho párrafo y se le aplica éste, se le viola su garantía de legalidad.

CAPITULO V

OPINIONES DE AUTORES DE DERECHO LABORAL MEXICANO
RESPECTO AL AVISO DE RESCISION

El último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ha causado diversidad de opiniones de los autores de Derecho del Trabajo, en México, dividiéndose las opiniones prácticamente en dos sentidos: los que están a favor de dicha adición a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980 y los que están en contra de la sanción impuesta en la mencionada adición.

Una opinión de los que están a favor de dicha adición es la de Alberto y Jorge Trueba; ellos dicen: "Este nuevo agregado al Artículo 47 entró en vigor el 1º de mayo de 1980 y precisa la forma y efectos del aviso. Sin duda, la adición es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido al trabajador fue injustificado, como lo dispone la nueva Ley Procesal del Trabajo. Una protección social más para los trabajadores". (1)

(1) TRUEBA, Alberto y Jorge: "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada". Edit. Porrúa, S.A. 1983. p. 48.

De los autores que están en contra de la sanción impuesta en dichos párrafos, como ejemplo cito a Baltazar Cavazos Flores, que expone lo siguiente: "Sin embargo, con las reformas procesales a nuestra legislación laboral, en 1980, se añadió al último párrafo comentado que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a éste el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

"También se añadió que: la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

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

"Con toda oportunidad, pero también sin resultado alguno, publicamos en los principales periódicos del país un desplegado en el que insistíamos en que la justificación o injustificación de un despido no podía derivarse de un simple acto administrativo de notificación y que la falta de dicho aviso no debería de traer "por sí sólo" la consecuencia de que el despido se considerara como injustificado".

(2)

Sin embargo, la mayoría de los autores consultados no hablan de la constitucionalidad de dicha adición; es decir, sólo hablan de que está bien o está mal la sanción establecida en el último párrafo del Artículo 47 del ordenamiento laboral, siendo primordial en mí muy particular opinión el analizar que una ley que ha sido publicada esté conforme lo establecen los lineamientos de nuestra Carta Magna.

(2) CAVAZOS Flores Baltazar: "Causales de Despido". Edit. Trillas, 1987, pág. 61 y 62.

CONCLUSIONES

De todo lo expuesto en el desarrollo de la presente tesis, concluyo lo siguiente:

I Sostengo que el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional.

II. La necesidad imperante de adicionar, suprimir o reformar el párrafo en cuestión, para su adecuación a la Constitución Mexicana.

III. Para que dicho párrafo esté de acuerdo a lo que establece nuestra Constitución, propongo las soluciones siguientes:

a) Se adicione dicho párrafo con la frase: "Salvo prueba en contrario".

Quedando el párrafo de la manera siguiente:

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

Con esto se dará al patrón la oportunidad de ofrecer pruebas en contrario a lo señalado por el trabajador actor en el juicio.

b) Se suprima la sanción, que es la menos adecuada, por la necesidad de sancionar el incumplimiento.

c) Se reforme el párrafo en mención y se imponga una sanción diferente a la establecida, siendo la más adecuada en mi opinión, una multa, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones. Pudiendo quedar de la siguiente manera:

"Al patrón que no dé el aviso al trabajador o a la Junta, se hará acreedor a una multa de 30 días de salario mínimo vigente en la zona económica respectiva".

Los 30 días de multa es una consideración muy particular, pudiendo ser de mayor o menor cuantía.

d) Que la sanción pecuniaria que se imponga a los patrones que omitan dar el aviso al trabajador o a la Junta, sea la misma que en el punto anterior, pero que éste se establezca en un artículo aparte, en el título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las Responsabilidades y

Sanciones; esto en relación al Artículo 992 del mencionado ordenamiento, que dispone:

"Las violaciones a las normas de trabajo, cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Esperando que la presente tesis ayude a influir para que se reforme, suprima o adicione el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para que esté de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

B I B L I O G R A F I A

CAUSALES DE DESPIDO

Baltazar Cavazos Flores

Editorial Trillas, S.A. 1987

COMPENDIO DE DERECHO LABORAL

Guillermo Cabanellas.

Tomo I. Editorial Bibliográfica Omega. Argentina. 1968.

CONTRATO DE TRABAJO

Guillermo Cabanellas.

Parte General. Volumen II. Editores Libreros. 1963.

GACETA

Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.

Número Especial. Febrero, 1980.

DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO

Ignacio Burgoa

Editorial Porrúa, S.A. 1984

DERECHO DEL TRABAJO

Néstor de Buen L.

Editorial Porrúa, S.A. 1979.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Alberto Briseño Ruiz

Editorial Harla, 1985.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Francisco Córdova Romero.

Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. 1986.

EL DESPIDO

Francisco Ramírez Fonseca.

Editorial PAC. 1981.

INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Alfredo Sánchez Alvarado.

Vol. I. 1967.

GARANTIAS INDIVIDUALES

Ignacio Burgoa.

Editorial Porrúa, S.A. 1986

MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Euquerio Guerrero.

Editorial Porrúa, S.A. 1975.

MEMORIA DEL CICLO DE CONFERENCIAS DEL XI PREMIO SOBRE EL

TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL "GENERAL MANUEL M. DIEGUEZ".
1989.

Gobierno del Estado de Jalisco y Departamento del Trabajo y
Previsión Social.

NOCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Ramos Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa
Editorial PAC. 1981.

NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Mario de la Cueva
Editorial Porrúa, S.A. 1986

SINOPSIS DE AMPARO
José R. Padilla
Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. 1986.

LEYES CONSULTADAS:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1980

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

Editorial Porrúa, S.A. 1983.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.**Pedro Vargas Avalos.**