



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO



TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

**“LA PRESCRIPCIÓN PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL
DESPIDO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

PRESENTA:

ANNEL ESTEPHANY LUGO BECERRIL

ASESOR:

LIC. EN DERECHO VALDEMAR DANIEL MERCADO GARCIA

AGRADECIMIENTOS

AL LICENCIADO EN DERECHO MARIO LUGO PEDRAZA

MI PADRE

A QUIEN LE AGRADEZCO QUE GRACIAS A SU AMOR Y DEDICACION POR LA ABOGACIA NACÍ EN MI, EL MISMO AMOR POR LA PROFESION MAS NOBLE, Y POR QUE DESDE AHORA DEDICARE MI VIDA CON ESE MISMO AMOR PARA HONRAR TAN NOBLE PROFESION.

A LA PROFESORA TERESA BECERRIL MARTINEZ

MI MADRE

A QUIEN LE AGRADEZCO HABER ESTADO A MI LADO EN ESAS NOCHES DE DESVELO HACIENDO TAREAS O ESTUDIANDO PARA UN EXAMEN, POR QUE SIN SU AMOR, APOYO Y CONFIANZA NO ME HUBIERA SIDO POSIBLE LLEGAR HASTA EL DIA DE HOY.

AL LICENCIADO EN DERECHO VALDEMAR DANIEL MERCADO GARCIA

MI ASESOR DE TESIS

A QUIEN AGRADEZCO TODO SU APOYO Y PACIENCIA PARA QUE ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION SEA LO QUE HOY ES.

INDICE

Introducción.	5
--------------------	---

CAPITULO I. DERECHO LABORAL MEXICANO

1.1 Origen.	8
1.2 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.	12
1.3 Principios y Bien Jurídico Tutelado.	21
1.4 Conceptos Básicos.	
1.4.1 Trabajador.	32
1.4.2 Patrón.	33
1.4.3 Relación de Trabajo.	35
1.4.4 Acción.	36
1.4.8 Término.	37
1.4.7 Prescripción.	37
1.4.5 Rescisión.	38
1.4.6 Despido.....	39

CAPITULO II. MARCO JURIDICO DEL DERECHO LABORAL

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	40
2.2 Tratados Internacionales.	49
2.3 Ley Federal del Trabajo.	51

CAPITULO III. RESCISIÓN LABORAL Y PRESCRIPCIÓN

3.1 Rescisión Laboral.	
3.1.1 Concepto y Fines de la Rescisión Laboral.	54
3.1.2 Causales.	55
3.1.3 Reformas al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	65
3.2 Prescripción.	
3.2.1 Concepto y Fines de la Prescripción.	69
3.2.2 Fundamento Legal.	70

**CAPITULO IV. LA PRESCRIPCIÓN PARA EJERCER LAS ACCIONES
DERIVADAS DEL DESPIDO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1 Análisis de los Artículos 47 Y 518 de la Ley Federal del Trabajo.	73
Conclusiones.	82
Propuestas.	85
Bibliografía.....	90

INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación se abordará el tema de la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido, esto vinculado con la rescisión laboral, lo cual se desprende de las reformas publicadas el 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo y en específico al penúltimo párrafo del artículo 47 de la ley en comento.

La importancia de éste tema radica en que con las reformas y adiciones al artículo 47 de La Ley Federal del trabajo existe una contradicción entre el artículo mencionado y el artículo 518 de la ley.

En el capítulo I podremos observar los antecedentes del Derecho del Trabajo, como nació debido a la desigualdad que existía en Europa entre las diferentes clases sociales, lo cual originó una incesante lucha entre éstas.

La consecuente explotación del hombre por el hombre, de aquél que tenía propiedades y poder sobre aquél que no poseía nada, quienes eran menospreciados y se les daba un valor menor al que recibían los animales, pues no eran, a criterio de la clase alta, más útiles o valiosos que un caballo.

Posteriormente se comentarán los movimientos sociales que hicieron crecer y fortalecieron al Derecho del Trabajo en Europa, como la Revolución Industrial al sentirse el proletariado desplazado por maquinas así como la Revolución Francesa, con la cual comienza una lucha permanente por la “igualdad” entre los hombres sin importar su situación social y económica.

En el mismo capítulo, se estudiará la forma en la que llega a México, abordando desde la época colonial hasta las diferentes etapas del México independiente.

Así mismo se analizarán los principios del Derecho del Trabajo los cuales son: Libertad, Igualdad, Dignidad, Existencia Decorosa, Responsabilidad, Justicia Social, así como los principios del Derecho Procesal del Trabajo, que son:

Publicidad, Gratuidad, Inmediación, Oralidad, Iniciación o Instancia de Parte, Economía, Concentración y Sencillez.

Y finalmente precisaremos los conceptos básicos como lo son los de: Trabajador, Patrón, Relación de Trabajo, Acción, Rescisión, Despido, Prescripción, Término.

En el capítulo II se estudiará el marco jurídico del Derecho del Trabajo, analizando todos aquellos artículos de los que emana dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como lo son los artículos 3, 5, y por supuesto el 123, además de precisar la importancia de los Tratados Internacionales y finalmente de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo III hablaré de la rescisión laboral, precisando su concepto jurídico y doctrinario, llegando así a un concepto propio. También se expondrán los fines de la rescisión laboral, las causales de rescisión laboral para finalmente llegar al punto clave del presente trabajo de investigación, las reformas hechas al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo publicadas el 30 de noviembre de 2012.

Más adelante se estudiará todo lo referente a la Prescripción, precisando su fundamento legal así como el concepto jurídico y doctrinario.

Lo anterior para saber la importancia de estas dos figuras que son la rescisión laboral y la prescripción, y el por qué es tan importante que dichas figuras jurídicas no se contradigan, de ahí que se planteara la elaboración del presente trabajo de investigación.

Y finalmente en el capítulo IV se analizarán los artículos 47 y 518 de la Ley Federal del Trabajo, adentrándome específicamente en el por qué del presente trabajo de investigación; precisando las consecuencias jurídicas que ésta contradicción de términos procesales puede causar al patrón que rescinde una relación laboral al trabajador que incurre en alguna causal de las establecidas en el citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

De ahí la necesidad de que exista esta propuesta, para reformar el párrafo penúltimo del artículo 47 de la Ley de la materia, pues cabe mencionar que la finalidad jurídica del precepto legal invocado, no es otra si no la rescisión laboral y las causales de la misma y no así la prescripción, pues para ello está el artículo 518 de la misma ley.

CAPITULO I. DERECHO LABORAL MEXICANO

1.1 Origen. - 1.2 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México. - 1.3 Principios y Bien Jurídico Tutelado. - 1.4 Conceptos Básicos.- 1.4.1 Trabajador. - 1.4.2 Patrón. - 1.4.3 Relación de Trabajo. - 1.4.4 Acción. - 1.4.8 Término. - 1.4.7 Prescripción. - 1.4.5 Rescisión. - 1.4.6 Despido.

Nuestro país siempre se ha caracterizado por la búsqueda de la igualdad, desde la conquista de los españoles hasta el día de hoy, la búsqueda de esta garantía se sigue dando pero ahora ya no con el uso de las armas en una guerra, sino con ideas, es la lucha de las clases sociales que forman la diversidad de los mexicanos y en específico la clase obrera no puede ser la excepción; desde siempre los trabajadores han buscado la igualdad debido a la gran explotación de la que han sido víctimas. No fue sino hasta 1917 que se dio un gran paso para lograr esto, la gran influencia de otros países y la necesidad que existía en México de un cambio y de progreso fue lo que poco a poco abrió los ojos de los trabajadores para luchar por los beneficios dentro de las empresas y ¿por qué no? luchar por tener las mismas posibilidades y beneficios que las clases altas del país. En este capítulo se observará cómo nace el Derecho Laboral, cómo llega a México y cuáles fueron los principales antecedentes del mismo para poder entender mejor toda su evolución y la necesidad que había de reformar la ley y actualizarla a nuestros días.

1.1 ORIGEN

La desigualdad es la principal causa por la que aparece el Derecho del Trabajo, la lucha de clases y la consecuente explotación del hombre por el hombre. Aquel que tenía propiedades y poder podía pisotear al que no, al “sin tierra”, en este

momento se consideraba que los hombres sin propiedades tenían un valor menor al que se les daba a los animales, pues no eran considerados más útiles o valiosos que un caballo, en este tiempo la clase trabajadora aun no intentaba buscar la igualdad, se mantenía sometida al poder de los que tenían la propiedad privada y por consecuencia la capacidad económica para someterlos.

No es sino hasta la Revolución Francesa que el proletariado se vuelve consciente de su situación y comienza una lucha permanente y planeada que tiene un fin específico, "igualdad". Es en esta época en la que se puede ver que no pasa un día sin que estallen conflictos obrero-patronales, en esta parte de la historia del Derecho del Trabajo se intenta dar una reivindicación de los Derechos Humanos que para la clase obrera eran nulos. El Derecho del Trabajo siempre se ha caracterizado por ser el resultado de la lucha de clases, y por tener un sentido de reivindicación de los valores humanos, teniendo como base la liberación y dignificación del trabajo que trae consigo la dignidad del hombre.

Para Marx, según cita Mario de la Cueva, en su libro, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I" durante esta época existieron tres factores que dieron origen al Derecho del Trabajo y a la evolución del mismo, el primero de ellos fue efecto de la revolución industrial, y este es la transición que se dio del taller a la fábrica, pues de ser una unidad económica pequeña formada por el propietario del taller y un pequeño número de aprendices integrantes de la misma familia, se pasó a decenas y decenas de obreros en una fábrica, y fue ahí, dentro de las grandes concentraciones de trabajadores donde nace la rebeldía de estos contra la injusticia y la explotación de la que eran víctimas, además de las condiciones inhumanas bajo las cuales trabajaban y del gran número de accidentes que sufrían en el manejo de las maquinas; fueron estas circunstancias las que los orillaron a unirse y luchar por tener mejores condiciones de trabajo.

El segundo factor que se deriva del anterior fue la aparición y el crecimiento de los movimientos obreros, podemos considerarlo como el principal, puesto que estas uniones de trabajadores son las antecesoras de los sindicatos; estos grupos tuvieron que enfrentarse a la hermética estructura del sistema político y jurídico de

esa época en Europa, pues todo era controlado por la clase burguesa, cuyos integrantes eran los dueños de las fábricas y a quienes menos convenían estos movimientos, lo que ocasionaba que existiera una imposibilidad por parte del estado para legislar en materia de trabajo, lo único que pretendía la burguesía era el acaparamiento de la riqueza y el poder en unos cuantos, sin importar las condiciones en las que se encontraba la clase trabajadora.

De lo anterior y de la deshumanización de la clase supresora surge el tercer factor al cual identificaremos como la rebelión del pensamiento, que se basa en el surgimiento de diversos escritores de todos los sectores y proveniente de distintos puntos del continente europeo, que en su mayoría formaban parte de la clase media, quienes coincidían en la necesidad de modificar el orden económico y el inflexible sistema de la propiedad privada a fin de evitar que la injusticia fuera parte de la vida diaria de los hombres.

Es en esta época en la que nace la doctrina denominada por Marx Socialismo Utópico y a la cual Sombart llama Socialismo Racional; esta corriente sostenía que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, y que la única forma de erradicarlos era elevar sus condiciones de vida; estas ideas contribuyeron al movimiento cooperativo y la creación de la primera organización sindical de Europa; pugnaba por que el trabajo debía hacerse agradable a los hombres, y en consecuencia debían organizarse comunidades libres de trabajadores para la producción de los bienes adecuados a las necesidades de los hombres; proponía que a fin de mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora convenía adoptar algunas medidas para regular las relaciones de trabajo, entre las que destacaban la protección a los niños, la limitación de la jornada laboral, pensiones de vejez e invalidez y libertad de coalición.

Derivado de esto inicia la llamada edad heroica del Derecho del Trabajo, que comprende los primeros 50 años del siglo XIX, y es llamada así por que corresponde a la lucha sindical pugnando por las libertades sindicales como el Derecho a Huelga y de Negociación, así como la Contratación Colectiva, y

respecto al Derecho del Trabajo en esta época se lucha por la idea de la creación de una legislación en materia del trabajo.

Esta lucha tuvo como primer escenario a Inglaterra; en este país se conquistaron la libertades colectivas, en 1824 el Parlamento aprobó una ley que eliminaba las prohibiciones que se establecían en las leyes de 1799 y 1800; y para 1838 se da la Revolución Cartista; los trabajadores realizaron una carta petición, en la que solicitaban del parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajador hablar en aquella tribuna, así iniciaron una marcha a Londres, la cual no tuvo mucho éxito pues fue disuelta de manera violenta por la policía; no obstante se creó la paradoja de que el estado se limitaría a ser simplemente un espectador en estas revueltas, pues la clase alta sería la encargada de disolver cualquier tipo de marcha.

De la misma forma y derivado de los conflictos y movimientos obreros desatados en Inglaterra se inicia la Revolución Industrial, que preconizaba desde su origen, el establecimiento de una Legislación Laboral que reconociera los derechos de los trabajadores, hasta entonces desconocidos y negados y que llevó al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que se plasmó en todo su esplendor la idea del Derecho del Trabajo.

En febrero de 1848, se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, escrito que ayudo a que el proletariado a despertará; dentro de sus líneas encierra ideas principales entre las que destacan, la Ley Fundamental de la lucha de clases, la idea de que en el sistema de la propiedad privada es inevitable una contradicción de clases, la visión de la sociedad socialista del futuro y la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado; finalmente el manifiesto concluye con la conocida invitación “proletarios de todos los pueblos unios”.¹

Por otro lado en Alemania, de 1856 a 1914 ocurrieron diversos acontecimientos que dieron pauta para el nacimiento del Derecho del Trabajo, ya que en 1856 se

¹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*, 22ª Ed., Porrúa, México, 2011, p.p. 16-17

expidieron incipientes legislaciones que impedían el trabajo de los menores de 10 años, en especial de la niñas en la industria de la lana, así como el trabajo nocturno para los niños y se establecieron condiciones de higiene en los centros laborales; para 1869 ya se había expedido un reglamento muy completo en cuestiones de trabajo.

Fue en 1890 cuando se crea en este mismo país el seguro de accidente de trabajo, se estableció el descanso semanal, condiciones de higiene en talleres y fábricas y se estableció la protección a las mujeres y a los niños.

En 1891 Otto Von Bismark Canciller Alemán, hizo una exposición sobre los seguros sociales, el pretendía hacer de Alemania una verdadera potencia industrial y neutralizar el creciente avance de las corrientes socialistas, más tarde expidió una revolucionaria Legislación del Trabajo, en la que establecía diversos beneficios para los trabajadores alemanes, en la que ya se incluían los seguros sociales.²

1.2 ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El Derecho del Trabajo en México surgió a partir de la necesidad que tenía la clase trabajadora por mejorar las condiciones de trabajo bajo las cuales se encontraban en ese momento, no fue sino hasta la primera Revolución Social del siglo XX que se empezaron a ver intentos por la regulación de las relaciones de trabajo; y en México fue hasta la Constitución de 1917 que se dio su materialización.

Antes de 1917, se dieron diferentes intentos por defender los derechos de los trabajadores, pero ninguno de ellos había logrado algo concreto respecto a la regulación de los mismos. A lo largo de este capítulo abordaremos los acontecimientos históricos más relevantes en Materia del Trabajo así como los

² BERMÚDEZ Cisneros Miguel. *Derecho del Trabajo*, ed. Oxford University Press, México, 2000. p.p. 18-19

primeros intentos de legislación laboral que posteriormente dieron lugar a lo que hoy es nuestro Derecho del Trabajo.

Época Colonial

Durante esta época nuestro país se encontraba dividido, la zona sur estaba regida por las Leyes de Indias; estas habían sido creadas por la Corona Española, e intentaban proteger a los nativos, su fin era evitar la explotación despiadada que ejercían sobre ellos los encomenderos españoles; estas leyes fueron una recopilación de numerosas disposiciones que a pesar de su época contenían derechos que hoy en día podrían ser tomados en cuenta en alguna Legislación del Trabajo.

El tratadista Miguel Bermúdez Cisneros refiere que las Leyes de Indias vienen a ser la piedra angular de la legislación social en México, señala que esta recopilación legislativa fue puesta en vigor por Carlos II y contenían algunas disposiciones laborales en la parte II, titulada “De los indios y su libertad”³, su contenido social se consideró muy adelantado para su época, motivo por el que los tratadistas discuten si estas leyes fueron un precedente real del Derecho del Trabajo o del Derecho Colonial del Trabajo; en dichas leyes se encontraban disposiciones como la prohibición de tiendas de raya, el pago de salario mínimo y que este fuera en efectivo, jornada máxima de 8 horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas para su época.

A pesar de lo anterior, y debido a que estas leyes habían sido escritas por los conquistadores su principal función era seguir manteniendo el control sobre los conquistados, esto era que los reconocían como seres humanos dentro del marco normativo, pero dentro de la vida social, económica y sobre todo política de la época no eran iguales a sus conquistadores, dentro de las mismas disposiciones

³ ibidem., p. 85

no se establecía la igualdad de derechos entre los indígenas y los españoles peninsulares.

México Independiente

Durante los primeros años de México como un país libre e independiente podemos encontrar muy pocos cambios en las condiciones laborales de la clase trabajadora; Morelos dentro del párrafo doce de los Sentimientos de la Nación expresó:

Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestros congresos deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia la rapiña y el hurto.

A pesar de lo anterior no surgió nada en favor de los trabajadores en el aspecto normativo, puesto que los primeros años el país siguió regido por las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación; después de la Revolución de Ayutla, cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder a Santa Anna, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete. La Declaración de Derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a

prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación.⁴

Según refiere el mismo autor, Mario de la Cueva, en esta asamblea se propuso dos veces la cuestión de la creación y reglamentación del Derecho del Trabajo, pero no fue posible lograr su reconocimiento, debido al valor absoluto que en esa época se le daba a la propiedad privada, al respecto Ignacio Ramírez reprocho a la asamblea dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, hablo del Derecho del Trabajo, y a recibir un salario justo, asimismo del derecho de los trabajadores a participar de los beneficios de la producción, lo cual es el primer antecedente de la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas, y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver esos problemas; pero los diputados integrantes de la misma no adoptaron ninguna decisión al respecto durante la sesión del 8 de agosto de 1856.

Posteriormente ya en el año 1857, con la Constitución del mismo año se establece la Libertad de la Industria y del Trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retardó el nacimiento de una Legislación del Trabajo propiamente dicha.

El 10 de abril de 1865, Maximiliano de Hasburgo expidió una legislación social que representó una defensa en favor de los campesinos y trabajadores, la cual se denominó *ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO*, dentro de la cual es importante destacar el capítulo denominado “Las Garantías Individuales” del cual resaltan los artículos 69 y 70 que prohibían los trabajos gratuitos y forzados, además se establecía que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenaba que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Posteriormente el 1° de noviembre del mismo año expidió la *Ley del Trabajo del Imperio* la cual daba libertad a los campesinos para separarse de la finca a la que prestaban sus servicios en cualquier momento, establecía una jornada de trabajo

⁴ DE LA CUEVA. Op. cit. Nota 1., p. 40

de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, un descanso semanal, el pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, suspensión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, la creación de escuelas dentro de las haciendas donde habitaran más de 20 familias, inspecciones de trabajo, y la imposición de sanciones pecuniarias por la infracción de las normas anteriores.

En el Código Civil de 1870, se intenta dignificar el trabajo y se declara que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, debido a que el hombre no era y no podía ser tratado como una cosa; y en consecuencia el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo formaron un solo título, sin embargo, las condiciones de los trabajadores no tuvieron mejoras importantes.

En los primeros años del siglo XX se detonaron dos grandes episodios de la lucha de clases; La Revolución Constitucionalista y la Huelga de Cananea, la primera protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la construcción del Derecho del Trabajo en México, aunque debe reconocerse que a éste incipiente derecho también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los Estados de México y Nuevo León, que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.

Y la segunda, en el mes de junio de 1906 los obreros de Cananea Sonora declararon una huelga con el fin de obtener mejoras en el salario y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero este movimiento fue suprimido por el gobernador Izabal con la ayuda del Ejército Norteamericano.

En noviembre del mismo año en el Estado de Puebla se inició una lucha dentro de la industria textil, debido a la imposición de un *reglamento de fábrica* en el cual se destruía la libertad y dignidad de los hombres; los trabajadores también se

declararon en huelga y debido a esto los empresarios del Estado convencieron a todos los dueños de las fábricas que se encontraban dentro del mismo para que decretaran un paro general, entonces los trabajadores acudieron al Presidente el General Porfirio Díaz pero este dio el triunfo a los empresarios, la única concesión que obtuvieron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

También es importante destacar en este umbral del Derecho Mexicano del Trabajo las legislaciones de los Estados de Veracruz y de Jalisco, que benefician al trabajador en cuanto a las condiciones generales del trabajo; debiendo resaltar también la legislación del Estado de Yucatán de aquella época, que llama la atención por la creación de los Tribunales de Trabajo y la transformación que causa en forma significativa en su régimen socio económico existente hasta esa fecha.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera a los representantes que participarían en una Asamblea Constituyente en la cual se determinaría el contenido de la nueva Constitución, el primer proyecto produjo una gran decepción, pues en el artículo 5º los redactores agregaron un párrafo al precepto consagrado en la constitución de 1857, en el cual se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo; sin embargo, todas las adiciones que se querían hacer a este artículo solo desvirtuaban su contenido y no ofrecían seguridad jurídica a los trabajadores.

A fines del año de 1916, con el reconocimiento que hace el Constituyente de los derechos de la clase trabajadora, en forma significativa se establece la protección al trabajador, específicamente en lo referente a la jornada de trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y salario digno, así como también protección a las mujeres y niños, quedando reconocido constitucionalmente el Derecho al Trabajo; puede afirmarse que es nuestra Constitución de 1917 la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores.

Declaración de los Derechos Sociales en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal de 1931.

El Derecho del Trabajo nace en la Constitución de 1917, como un derecho nuevo, creador de ideales y valores, derivado de la idea renovada de justicia social, que se vuelve la manifestación de las necesidades del hombre trabajador.

Es entonces cuando Froylan C. Manjarrez insinuó la conveniencia de dejar el artículo 5 como estaba en la Constitución de 1856 y crear un título o capítulo dentro de la Constitución dedicado únicamente a las cuestiones de trabajo, y fue así como se decidió realizar un anteproyecto del artículo 123, que fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, derivado de los grandes conflictos jurisdiccionales que se suscitaban entre los Estados, pues el artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917 los autorizaba para legislar en materia de Trabajo, esto sustentado en el supuesto de que cada Entidad tenía necesidades diversas y por lo tanto requerían una reglamentación diferente.

En este sentido, el 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que es la primera de la República y del Continente, esta produjo grandes beneficios a los trabajadores tales como el reconocimiento de la Libertad Sindical, y del Derecho de Huelga, además de disposiciones sobre el salario y en general sobre las condiciones de trabajo, y así sucedió con cada uno de los Estados de la República.

Pero en vista de la multiplicación de las dificultades suscitadas entre las leyes estatales, el poder revisor de la Constitución modificó el párrafo introductorio de la declaración y propuso como solución que la Ley del Trabajo debía ser única y expedida por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería tanto a las autoridades federales como a las autoridades locales mediante una distribución de

competencias incluidas en la misma ley, y fue así como nace la primera Ley Federal del Trabajo que rigió al País.

La Ley Federal del Trabajo de 1970

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970 representó un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, se realizó una consulta y discusión pública con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones, sindicatos, asimismo con Escuelas de Derecho e Institutos Jurídicos, lo anterior para lograr la creación de una ley que tuviera dentro de su articulado las necesidades reales de la sociedad mexicana.

En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos designó una Comisión para la elaboración de un anteproyecto de la Ley, la cual se encontraba integrada por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social Licenciado Salomón González Blanco, los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local de Conciliación de Arbitraje del Distrito Federal.

En este anteproyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, se establecía que primero debía de reformarse el artículo 123 Constitucional para que pudiera ser posible sentar las bases fundamentales de la reforma como son el aumentar a 14 años la edad mínima de admisión al trabajo, establecer un concepto acorde de lo que son los salarios mínimos, así como un procedimiento más eficaz para su determinación, y se intentaba sustituir el sistema para la aplicación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de la empresa; asimismo debía definirse con mayor precisión la competencia federal de la local; este anteproyecto fue enviado al poder revisor del Gobierno de la República, quienes lo aprobaron en el mes de noviembre de 1962, mismo que fue enviado por el Presidente de la República al Poder Legislativo a finales del mismo año.

En 1967 Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión a fin de que realizara un nuevo proyecto, y para principios del año 1968 el nuevo proyecto estaba

terminado, el titular del Ejecutivo envió una copia a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y realizaran las observaciones y propuestas que consideraran pertinentes, a mediados de año se invitó a todos los interesados a reunirse para hacer un intercambio de impresiones sobre el anteproyecto de reforma, la clase patronal solo tuvo una actitud de rechazo hacia todas las normas en las que se proponían mejoras a las prestaciones de los trabajadores, y asimismo defendían la idea de la legalización del famoso doblete, que era que en las empresas en la que hubiese 2 o 3 turnos en los que debiera de existir algún tipo de conocimientos específicos y el trabajador del turno siguiente no llegara se obligara al del turno que terminaba a seguir trabajando durante el turno siguiente; se pretendía trabajaran hasta 16 horas continuas, cosa que ni siquiera se puso a discusión por lo irracional de la propuesta.

Por otra parte, los representantes de los trabajadores tuvieron una postura completamente diferente; entre las reformas que proponían estaba la federalización de la justicia del trabajo, con el fin de evitar la influencia política de los gobiernos y los empresarios dentro de los Estados, que era algo que se suscitaba en las Juntas Locales; pedía la reducción de las horas de trabajo a 40 en una semana, sin embargo, se llegó a la conclusión de que eso podían solicitarlo los sindicatos e incluirlo en los contratos colectivos de trabajo; finalmente en diciembre de 1968 el presidente envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley la cual fue discutida, aprobada y el primero de mayo de 1970 entró en vigor.

En el año 1980 se promulgaron todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al Derecho Procesal del Trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto.

Como se puede ver, es el siglo XX el que trascendió de forma definitiva a la creación del Derecho del Trabajo en nuestro país, convirtiéndose nuestra nación, con la promulgación de la Constitución Política de 1917, en la primera a nivel

mundial en reconocer y, más aún, en consagrar los Derechos y Garantías de los trabajadores a nivel Constitucional.

1.3 PRINCIPIOS Y BIEN JURÍDICO TUTELADO

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Libertad

Es la cualidad inseparable de la persona humana consistente en la potestad que tiene de concebir sus fines y de encontrar los medios respectivos que más le acomoden para el logro de su felicidad particular.⁵

Se puede definir a la Libertad en dos aspectos, como un Derecho Social del hombre y como un Derecho Social del trabajador; en el primer aspecto tenemos que todos los hombres nacemos libres, esto es, que no podemos estar sujetos a la esclavitud y que podemos hacer lo que queramos, siempre y cuando no afectemos la libertad de los otros.

Y en el segundo aspecto, se propone tener el máximo de Libertad en el Trabajo, esto es que cada hombre es libre para elegir el trabajo que le acomode, es decir, que puede seleccionar la profesión que le plazca ya sea por corresponder a sus aptitudes, gustos o aspiraciones; la profesión a la que alguien se dedicará es algo personal que no puede impedir nadie más, ni siquiera el Estado, esto podemos encontrarlo fundamentado en el artículo 5° Constitucional, el cual establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, con las excepciones que dicho precepto legal establece.

⁵ BURGOA Orihuela Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. México 2008 28° ed. P. 304

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

De lo anterior se concluye que la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y por ende no podrá tener como propósito el menoscabo, la pérdida o el sacrificio del hombre, la libertad debe ser el atributo principal de toda relación de trabajo, y como consecuencia de este, se desprende que así como todos los trabajadores tienen la libertad de ejercer la profesión que mejor les acomode y elegir el centro de trabajo en el que se sientan mejor también es cierto que en este sentido tiene la plena libertad de separarse del mismo en cualquier tiempo, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona, lo anterior con previo aviso a la parte patronal para que no se obstaculice la producción del centro de trabajo.

Igualdad

Consiste en dar un trato idéntico a los sujetos que se encuentren en la misma condición.⁶

Se puede encontrar el principio de igualdad en su forma más pura en la contratación colectiva, en la cual se logra un equilibrio entre los trabajadores así como la unificación de la fuerza trabajadora, lo anterior, lo podemos encontrar fundamentado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

En un centro de trabajo debe existir igualdad en el tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo, al respecto, cabe mencionar que el artículo tercero de la misma Ley señala que “No podrán establecerse condiciones

⁶ CASTILLO del Valle Alberto. Garantías del gobernado. Ediciones Jurídicas Alma 2003 1° ed. p. 36

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”.

Otro claro ejemplo de este principio es la nivelación de las condiciones de trabajo, y que en virtud de esto los beneficios que se concedan a un trabajador no importando su naturaleza, deben extenderse a quienes se desenvuelvan en un trabajo igual.

Dignidad

El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, de esto se desprende que patronos y trabajadores son idénticos, de esta forma todos los trabajadores tienen el derecho de que se les trate con la misma consideración que pretenda el empresario que se le guarde; es visible que ambas figuras tienen una posición distinta en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos sigue siendo igual y sus atributos también son los mismos, lo anterior lo podemos fundamentar con lo establecido en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que establece como obligación de los patronos guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

Al respecto, se hace hincapié en el artículo tercero de la ya citada Ley Federal del Trabajo que como ya se mencionó en párrafos anteriores, obliga a la no discriminación contra los trabajadores por ningún motivo que ataque la dignidad humana.

Asimismo, el artículo segundo de la misma Ley habla del trabajo digno, conceptuándolo como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad,

discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, en este orden de ideas podemos ver que es de vital importancia que en todas las relaciones de trabajo prevalezca la necesidad de procurar la dignidad del trabajador.

Existencia decorosa

La finalidad suprema del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia decorosa o un nivel económico decoroso; podemos definir una existencia decorosa como aquella en la que el trabajador puede satisfacer todas sus necesidades materiales así como las de su familia, en la que puede proveer educación básica a sus hijos y en su momento la preparación universitaria, y poder tener acceso a la cultura y a lugares de sano esparcimiento.

Responsabilidad

Este principio se refiere a la responsabilidad que tienen los trabajadores en el desempeño de sus funciones así como las que tienen los patrones de proporcionar a los trabajadores para que estos puedan cumplir con ellas; y esto lo podríamos fundamentar con los artículos 132 y 134 de la mencionada Ley que establecen las obligaciones para patrones y trabajadores respectivamente, que no son otra cosa que las cosas que deben hacer cada uno para poder lograr que la relación laboral sea la más productiva posible, y se desenvuelva en un ambiente de respeto; entre las más importantes podemos destacar de los patrones para con los trabajadores, pagar los salarios, proporcionar de manera oportuna los materiales necesarios para la realización del trabajo, proporcionar capacitación a

los trabajadores entre otras; y de los trabajadores para con los patrones, realizar el trabajo encomendado de la mejor manera, restituir al patrón los materiales no usados, comunicar de alguna enfermedad contagiosa entre otros.

De esta manera es como se concluye que el tema de la responsabilidad en el trabajo es tanto para patrones como trabajadores, lo anterior con la finalidad de lograr un ambiente de armonía entre las partes que integran el proceso productivo así como lograr la finalidad del mismo.

Justicia Social

Mario de la Cueva señala que la idea de la Justicia Social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones del trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.⁷

Trueba Urbina La idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, si no que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción.⁸

En conclusión la idea de justicia social se señala en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “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...”

⁷ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, Séptima Edición, 1989, México, D.F. p. 83

⁸ Ídem p 84

BIEN JURÍDICO TUTELADO

Ahora bien después de conocer los principios que rigen al Derecho del Trabajo podemos decir que el bien jurídico que tutela es la dignidad humana a través de una existencia decorosa que solo se logra con un trabajo en el que se cumpla con las mínimas concesiones que la Ley otorga a los trabajadores para lograr una vida mejor para ellos y su familia, la Ley Federal del Trabajo intenta resguardar los derechos laborales del hombre, para que este pueda vivir de una manera digna, y pueda solventar a su familia las necesidades básicas de todo ser humano y proporcionarles algún tipo de entretenimiento para desarrollar sus capacidades.

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Del artículo 685 se desprenden los siguientes principios: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, iniciación o instancia de parte, economía, concentración y sencillez.

Por otro lado, también se pueden observar en el segundo párrafo de dicho artículo, los principios de subsanar la demanda incompleta del trabajador y aclaración de la demanda. Aunque de manera clara estos dos últimos no están clasificados, se puede entender que corresponden al principio de equilibrio procesal, introducido en las reformas mencionadas, el cual implica sustituir el proceso dispositivo, donde la Junta de Conciliación y Arbitraje actuaba como árbitro de las partes y éstas gobernaban el proceso conforme a la autonomía de la voluntad por el inquisitivo; la Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para intervenir procurando el esclarecimiento de los hechos y que se traduce en un concepto más amplio, que es el de la participación activa de la misma en el procedimiento.

Además de aquellos, también pueden agregarse algunos que se encuentran incluidos en diversos preceptos de la Ley, como son el de impulso de oficio, el de celeridad y el de exención de la carga de la prueba del trabajador.

Publicidad

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso; es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta respetando las reglas fundamentales.

Está contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas; aunque la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Gratuidad

La gratuidad en el procedimiento laboral deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna, que establece "... Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; **su servicio será gratuito**, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo el artículo 19, establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Este principio opera también a favor de los trabajadores, en los casos de adjudicación de bienes en un remate, la que deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según el artículo 975, fracción II, inciso b; y en la práctica, en los casos de inscripción en el Registro Público de la Propiedad, de los embargos de bienes inmuebles, a que se refiere el artículo 962, aunque no hace mención expresa dicho precepto; así como en el nombramiento del perito del trabajador, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo previsto en el artículo 824.

Inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc. Lo anterior para poder resolver con justicia.

Este principio atañe en primer lugar a la comparecencia personal de las partes, que actualmente es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas, o si se trata de personas morales, por medio de representantes o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según previene el artículo 876, sancionándose, si no comparecen, conforme a lo dispuesto en el artículo 879; el artículo 713 establece que en todas las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

Además el artículo 721 señala que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo.

Oralidad

El Derecho del Trabajo se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad.

El Proceso Laboral será predominantemente oral, según el artículo 685, lo que tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aun cuando las promociones fundamentales se efectúan generalmente por escrito, como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones, sin embargo, las impugnaciones de

personalidad y réplicas, interrogatorios, planteamientos de incidentes, etc., suelen hacerse de viva voz, por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, e incluso una necesidad, porque de otro modo tendrían que diferirse las audiencias por esas cuestiones. De manera que la oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento, al evitar formalismos, y a la celeridad; y especialmente a la inmediación, que permite a la Junta de Conciliación y Arbitraje conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etcétera.

A mayor abundamiento el artículo 713 de la Ley señala que en las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, con ellos se confirma la naturaleza oral del proceso.

Instancia de parte

Corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiesta casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino a la participación activa del tribunal en el proceso.

Economía

Se refiere a la simplicidad que debe prevalecer en los tramites, lo cual aumenta en la medida de la importancia del conflicto, por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, se reducen los recursos, se eliminan las costas y gastos del litigio; el principio de economía

tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

Se obliga a las partes a designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, y en su defecto lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje; en el artículo 704, el cual establece que cuando una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje considere que el conflicto de que conoce no es de su competencia; con citación de las partes, se declarará incompetente, sin señalar una audiencia específica para ello. (Agregamos que el artículo 701 dispone que la Junta, de oficio, deberá declararse incompetente en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen.) El artículo 706, que otorga validez al acto de admisión de demanda, y al convenio celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje incompetente. El artículo 760, que permite a la autoridad Laboral que conoce del asunto entregar el exhorto al oferente de la prueba, para que éste se encargue de llevarlo a la autoridad exhortada.

Sencillez

Este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen a los tribunales a defender sus derechos, consecuentemente no se les encausa por reglas rígidas o formularias; es preciso aclarar que el Derecho del Trabajo moderno no se encuentra en esta hipótesis y se requieren licenciados en derecho asesorando a las partes.

El artículo 687 establece “en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

Concentración

De acuerdo con la naturaleza del Derecho del Trabajo, los juicios deben ser breves en su tramitación, el principio de concentración se encuentra precisado en los siguientes artículos:

Artículo 761, los incidentes se tramitaran dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 763, cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se sustanciara y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuara de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Artículo 848, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones.

1.4 CONCEPTOS BASICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

En este título se abordaran los conceptos básicos que debemos conocer al hablar del Derecho del Trabajo; en primer término debemos estudiar el concepto que pueda definir a este, y en ese sentido, el autor Miguel Borrell Navarro, nos dice que al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el “conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular los actos obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales, los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del

trabajo y los organismos de clase, obreros y patronales sus características, requisitos y personalidad".⁹

Por lo tanto el Derecho del Trabajo, no sólo se limita a regular los conflictos o las relaciones que existen entre los obreros y sus patrones, sino que además también se encarga de la regulación total de las instituciones cuyo fin es la impartición de la justicia social en materia del Trabajo así como los organismos que puedan tener su naturaleza en la relación de trabajo.

1.4.1 TRABAJADOR

El Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señala que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.¹⁰ Podemos destacar que este concepto presentaba algunas deficiencias como la remuneración y la subordinación, elementos esenciales de una relación de trabajo.

Ahora bien el artículo 8º de la actual Ley Federal del Trabajo señala que trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado. Precizando además que para los efectos de dicha disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Además, podrían establecerse algunas características esenciales para que en nuestra legislación una persona pueda ser llamada trabajador, las cuales son la jornada de trabajo, la remuneración económica por el servicio prestado (conocida comúnmente como salario) y la más importante de todas, la subordinación, conceptos todos estos que serán estudiados de manera particular más adelante.

⁹ BORREL, Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª ed., Sista, México, 2001 p.3

¹⁰ DE BUEN. Op. cit. Nota 3., p. 465

El Diccionario de Derecho Social señala que “un trabajador es quien presta servicios en relación de dependencia, trabaja en esa situación o pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo”.¹¹

En este orden de ideas, se puede definir a un trabajador como aquella persona física que presta sus servicios, conocimientos y esfuerzo físico a otra persona ya sea física o jurídico colectiva a cambio de una justa retribución.

1.4.2 PATRÓN

Para que sea posible una relación de trabajo, es indispensable que exista alguien que solicite la prestación de un trabajo personal y subordinado, es decir, un patrón que tenga la capacidad y solvencia económica para poder otorgar un beneficio económico a cambio de la realización de un trabajo, ya sea material o intelectual.

Sánchez Alvarado establece que el Patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.¹²

Manuel Alonso García señala que es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.¹³

La palabra patrón significa a la persona que rige los destinos del centro del trabajo por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal.¹⁴

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Además adiciona un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o

¹¹ GIOLARDINI Eduardo, Capon Filas Rodolfo, *Diccionario de Derecho Social*, Tribunal Superior de Justicia Argentina, Rubinzal y Cunzoni S.C.C. Editores, Biblioteca jurídica virtual UNAM. p. 339

¹² DE BUEN. Op. cit. Nota 3., p. 478

¹³ ibidem

¹⁴ OLVERA Quintero Jorge, *Derecho mexicano del trabajo*, 1 Ed. 2001 México D.F. p. 91

a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Ahora bien, de la definición de trabajador se tiene que deducir la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado, es decir, alguien que ordene al trabajador los actos a ejecutar en una fuente de trabajo. La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera observarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

Asimismo, la Ley nos dice que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Euquerio Guerrero, respecto al concepto que se estudia y que se encuentra contenido en la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

“Ésta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el Legislador, como directores, gerentes, administradores, etc”.¹⁵

¹⁵ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 17ª ed., Porrúa, México, 1990, nota 10 p. 41 y 42

En una empresa los funcionarios actúan en representación de su superior común que viene a ser el gerente, quien puede ser el dueño patrón, o a su vez, un representante de éste: tal es el caso de las personas morales que actúan como patronos.

1.4.3 RELACIÓN DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, al introducir la figura de la relación de trabajo, prácticamente hace caso omiso del contrato de trabajo para darle preminencia a esta relación llamada de trabajo que consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen, según lo establece el párrafo primero del artículo 20 del ordenamiento jurídico antes mencionado.

De tal forma, que es secundario para el legislador el que exista o no un contrato escrito, correspondiéndole por su parte al juzgador averiguar si efectivamente se dio la relación de trabajo, si existe el contrato éste se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se estará a lo dispuesto en él, si no lo hay o existe pero no se exhibe, de todas maneras el juzgador le otorgará al trabajador el mínimo de derechos estipulados en la Ley. Está por demás evidenciar que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, porque la relación de trabajo, se inicia con la prestación del servicio subordinado y dependiente pero en cambio el contrato de trabajo no se puede asegurar que se perfecciona con el mero consentimiento, ya que debe revestir la forma prevista por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 25.

Roberto Báez Martínez señala, que relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario cualquiera que sea el acto que lo origine.¹⁶

¹⁶ Dr. BAEZ Martínez Roberto, *Principios básicos de Derecho del Trabajo*. Editorial Pac, S.A de C.V 2° Ed. 1994, México, D.F. p. 33

Para Smith es el vínculo jurídico que impone la necesidad de pagar algo a otro, según el derecho de nuestra ciudad.¹⁷

1.4.4 ACCIÓN

La acción es tema central de todo conflicto humano, existen numerosos tratadistas que tratan de definir de una manera específica, Couture la define como aquel poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés.¹⁸ En este sentido Chiovenda señala que la acción es un derecho público subjetivo, otorgado a los particulares, de acuerdo con el cual el estado interviene para garantizar los intereses privados protegidos por el derecho.¹⁹

Asimismo, Miguel Bermúdez Cisneros precisa que la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés;²⁰ de los anteriores conceptos podemos concluir y adaptar a nuestra materia un concepto de acción, la cual, es el derecho que tienen los actores del proceso productivo; esto es, trabajadores y patronos, para acudir a las autoridades jurisdiccionales, en nuestro caso, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean locales o federales, con el fin de exigir la intervención de las mismas para solucionar algún conflicto derivado de la violación de alguno de sus derechos.

¹⁷ DE BUEN. Op. cit. Nota 3., p. 535

¹⁸ BERMÚDEZ. Op. cit. Nota 2., p. 379

¹⁹ ibídem

²⁰ ibidem

1.4.5 TÉRMINO

Trueba Urbina señala que término, es cierto espacio de tiempo que se fija para la realización de una actividad conjunta de un tribunal con las partes o con otras personas.

Para Carnelutti es la distancia entre un acto y otro del procedimiento que puede ser fijado por la ley o por el juez.²¹

Para Messineo, se entiende por término aquel momento del tiempo en que el negocio adquiere eficacia, o bien pierde eficacia; por lo que puede haber un término inicial y uno final.²²

De lo anterior se concluye que término es el lapso de tiempo que la ley o la autoridad jurisdiccional otorga a las partes como límite para la realización de un acto procesal, el cual puede ser definitivo o prorrogable según la naturaleza del acto para el cual es concedido.

1.4.6 PRESCRIPCIÓN

Prescripción es la pérdida de un derecho por el paso del tiempo; así que podría decirse que es una forma de determinar la vigencia de una acción para poder reclamarse en juicio; en la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar que existe un título que se refiere a este tema, en el cual se establece que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, aunque es menester precisar que existen algunas excepciones las cuales se enuncian a continuación:

- 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

²¹ DE BUEN Op. cit. Nota 3., p.367

²² Ídem p. 369

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

- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.
- Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

1.4.7 RESCISIÓN

Para Baltazar Cavazos la Rescisión de las relaciones de trabajo es una forma de terminación de las mismas por el incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes que lo hubiera celebrado.²³

Mario de la Cueva sostiene que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones; es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, incumpla gravemente sus obligaciones por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.²⁴

De lo anterior se puede llegar a un concepto propio, en el cual se precisa que la rescisión es una forma de disolución o ruptura de la relación de trabajo por parte

²³ CABAZOS Flores Baltazar, *El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Ed. Trillas, México 2000, p. 171

²⁴ DE LA CUEVA Op. cit. Nota 1., p. 241

de uno de los sujetos de la misma, toda vez que el otro ha incumplido sus obligaciones laborales previstas en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo enlista en su artículo 47 quince causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón dentro de las que destacan, la falta de probidad u honradez de los trabajadores, daños o perjuicios materiales a las instalaciones, o la ausencia del trabajador por más de tres veces de manera consecutiva entre otras. Y en su artículo 51 enlista diez causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador entre las cuales podemos destacar de igual forma la falta de probidad u honradez de patrón para con el trabajador, la reducción u omisión del salario entre otras.

1.4.6 DESPIDO

El despido es una forma de rescisión, esto es un acto unilateral en virtud de cual única y exclusivamente el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputada al trabajador.

Néstor de Buen señala que el despido constituye un remedio contra la violación grave de las obligaciones del trabajador, en sí mismo el despido constituye un mal necesario.²⁵

En el presente trabajo de investigación se define al despido como aquella forma en la que el patrón da por terminada la relación del trabajo por alguna causa imputable al trabajador que no se puede encuadrar dentro de las 15 causales de rescisión laboral que la ley precisa en su artículo 47, pero que representan una imposibilidad para la continuación de la misma.

²⁵ DE BUEN. Op. cit. Nota 1., p. 80

CAPITULO II. MARCO JURIDICO DEL DERECHO LABORAL

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - 2.2 Tratados Internacionales. - 2.3 Ley Federal del Trabajo.

2.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

A pesar de que el artículo 3 constitucional se refiere al derecho que tenemos los mexicanos a recibir educación, el mismo también nos habla del Derecho del Trabajo pues en la fracción VII hace referencia al artículo 123 específicamente al apartado A, en relación a los trabajadores de las universidades. Textualmente dicho artículo señala lo siguiente:

Artículo 3o. *Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias...*

VII. *Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un*

trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;

En este artículo se observa que el Derecho del Trabajo no solo se reglamenta como muchos creen en el artículo 123 de la Constitución Mexicana, sino que existen otros artículos que hacen referencia del mismo.

Por otro lado y de una manera más precisa el artículo 5 reconoce y eleva a rango de garantía individual al trabajo, y en él se establece la libertad de todos los mexicanos para ejercer la profesión u oficio que prefieran. Asimismo, establece algunas reglas generales respecto al salario, a los trabajadores del Estado y al contrato individual de trabajo, de manera más precisa dicho artículo a la letra dice:

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

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

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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

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

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

Y finalmente el artículo 123 de la Constitución, establece las bases necesarias para la reglamentación de las relaciones de trabajo, tanto de la iniciativa privada con sus trabajadores como del Estado con sus servidores públicos.

Este artículo establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y para poder lograr dicho principio otorga al Congreso de la Unión la facultad de crear leyes que promuevan la creación de empleos y la organización social de trabajo.

El artículo 123 se compone por dos apartados, el A y el B; en el primero de ellos podemos encontrar las condiciones de trabajo a las cuales se sujetaran las relaciones de trabajo entre los particulares y sus trabajadores, entre las principales concesiones podemos encontrar, la jornada máxima de trabajo, las reglas principales para el trabajo de los menores y de las mujeres, se establece la creación de los salarios mínimos y de la comisión encargada de fijarlos, la partición de utilidades a las que tienen derecho los trabajadores, la forma de pagar el tiempo extraordinario, de la capacitación y adiestramiento, de las enfermedades y riesgos de trabajo, de las medidas de seguridad e higiene que deben prevalecer en todos los centros de trabajo, del derecho de coaligarse tanto trabajadores como patrones en defensa de sus derechos, del derecho a huelga, de la seguridad social y de las ramas de la industria que son de competencia federal.

Por otro lado el apartado B es el encargado de regular las relaciones de trabajo que se dan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; en este apartado encontramos las mismas concesiones que se establecen en el apartado A, tales como la jornada de trabajo, vacaciones, los salarios, del derecho de escalafón, del derecho de los trabajadores de asociarse, de la seguridad social, de los conflictos individuales y colectivos, entre otros.

A continuación se cita el artículo 123 para un mayor estudio de los derechos y obligaciones que en él se consagran:

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

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, 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.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún

caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán

transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil...

2.2 TRATADOS INTERNACIONALES

Tratado internacional, es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.

En México, el artículo 133 constitucional señala: "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 pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados. A continuación se cita el artículo 133.

Artículo 133. *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 pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.*

Este precepto constitucional reconoce a los tratados internacionales como Ley Suprema en toda la Unión, por lo que se les reconoce como fuente de Derecho.

Asimismo, el artículo 89 constitucional fracción X se establece que únicamente el Poder Ejecutivo está facultado para celebrar tratados internacionales.

Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:

I. Promulgar...

X. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, así como terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos, sometiéndolos a la aprobación del Senado. En la conducción de tal política, el titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el

desarrollo; el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales;

De esta manera se puede observar que nuestro país es parte de la celebración de tratados internacionales, que fortalecen las leyes tanto nacionales como locales, para proporcionar mayor seguridad a los ciudadanos mexicanos; en materia del trabajo la mayoría de los tratados internacionales de los que forma parte son aquellos que hablan de la seguridad e higiene de los trabajadores en los centros de trabajo, así como del trabajo de los menores y las mujeres, pues son cuestiones relevantes a nivel mundial.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo es el dispositivo legal reglamentario del artículo 123 constitucional, que regula las relaciones obrero-patronales en nuestro país; como ya lo vimos en el capítulo I del presente trabajo de investigación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, pero hasta la fecha ha sufrido varias reformas, la última de ellas fue publicada el 30 de noviembre del año 2012, y derivado de esta nace el presente trabajo de investigación; en este apartado estudiaremos la estructura, así como el contenido de la ley que es útil para entender de una manera más amplia el presente trabajo de investigación.

La Ley Federal del Trabajo está compuesta por 1010 artículos divididos en 16 títulos, los primeros 13 hablan de la parte dogmática del Derecho del Trabajo y los siguientes dos de la parte procesal laboral y el último de responsabilidades y sanciones.

Dentro de la parte dogmática podemos encontrar los principios generales, que son las relaciones de trabajo y todo lo que comprenden las mismas, disposiciones

generales, duración, suspensión, rescisión y terminación de las mismas; las condiciones de trabajo dentro de lo que podemos encontrar la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, utilidades; derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones; trabajo de las mujeres; trabajo de los menores; trabajos especiales; relaciones colectivas de trabajo; huelgas; riesgos de trabajo; prescripción; autoridades del trabajo y servicios sociales; personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

Y dentro de la parte procesal encontramos Principios Procesales; Capacidad y Personalidad; Competencias; Impedimentos y Excusas; Actuación de las Juntas; Términos Procesales; Notificaciones; Exhortos y Despachos; Incidentes; Acumulación; Continuación del Proceso y de la Caducidad; Pruebas: Confesional, Documentales, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental, Resoluciones Laborales, Revisión de los Actos de Ejecución, Providencias Cautelares, Procedimientos ante las Juntas de Conciliación, Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procedimientos Especiales, Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, Procedimiento de Huelga; Procedimiento de Ejecución: Procedimiento de Embargo, Remates, Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito, Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y Responsabilidades y Sanciones.

Finalmente trece artículos transitorios.

Para retomar el tema de investigación del presente se hace notar que a pesar de que dentro de la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo sobre la prescripción dentro de la parte dogmática de manera específica dentro del artículo 47 que habla de la rescisión laboral se menciona 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;”* y en este sentido este artículo interfiere con lo que establece la misma Ley dentro del título decimo artículo 518 que dice *“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.”.**

CAPITULO III. RESCISIÓN LABORAL Y PRESCRIPCIÓN

3.1 Rescisión Laboral. - 3.1.1 Concepto y Fines de la Rescisión Laboral. - 3.1.2 Causales. - 3.1.3 Reformas al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. - 3.2 Prescripción. - 3.2.1 Concepto y Fines de la Prescripción.

En este capítulo se abordará ya de manera específica las figuras jurídicas que hemos estado mencionando a lo largo del presente trabajo de investigación, sus conceptos, fines y la importancia que tiene dentro del derecho del trabajo, además de los beneficios o perjuicios directos o indirectos que las reformas del año 2012 traen para las partes.

3.1 RESCISIÓN LABORAL

3.1.1 CONCEPTO Y FINES DE LA RESCISIÓN LABORAL

Como ya se vio en el capítulo uno de este trabajo de investigación diversos autores otorgan conceptos sobre lo que es la rescisión laboral, en este apartado retomaremos el de Mario de la Cueva así como el propio.

Para el Autor mencionado con antelación la rescisión laboral es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones; es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, incumpla gravemente sus obligaciones por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

Asimismo para fines del presente trabajo de investigación conceptualizaremos a la rescisión como aquella forma de terminar la relación de trabajo por parte de uno de los sujetos de la misma, toda vez que el otro ha incumplido sus obligaciones o

ha violado alguno de los derechos o concesiones acordadas en el momento de la celebración del contrato.

De lo anterior se dice que el fin de la rescisión laboral es proteger a las partes en caso de incumplimiento de la relación laboral por alguna de ellas.

3.1.2 CAUSALES

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo establece de manera específica cuales son las causales para rescindir una relación de trabajo, y lo hace a través de los artículos 47 y 51; en el primero de ellos enlista quince causales sin responsabilidad para el patrón, y en el segundo diez causales sin responsabilidad para el trabajador.

Son causales de rescisión laboral 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.*

Engañar es hacer creer a alguien, en este caso al patrón por medio de palabras o acciones lo que no es verdad, esta fracción engloba todas aquellas acciones que el trabajador puede hacer para fingir que tiene las capacidades necesarias para realizar las funciones para las que es contratado cuando en realidad no es así, si el patrón descubre esto antes de 30 días puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

- 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.

Las fracciones II, III y IV hablan de Probidad y esto significa moralidad, integridad, honradez en las acciones. Si un trabajador incurre en acciones contrarias a esto ya sea contra el patrón mismo, su familia, otros trabajadores, clientes y proveedores etc. Lo anterior ya sea dentro del centro del trabajo y en caso de ser fuera del mismo siempre y cuando estos sean graves y hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo el patrón puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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.

Perjuicio es la acción de ocasionar un daño o menoscabo material por cualquier acción u omisión. Las fracciones V y VI establecen que cuando un trabajador comete algún daño de manera intencional en los bienes del patrón este puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

La fracción VII establece que se rescindiré la relación de trabajo no solo si se provoca un daño o menoscabo material en los bienes del patrón sino que además de esto pone en peligro la seguridad del centro de trabajo y de las personas que se encuentren dentro de él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

El artículo 3º Bis. De la Ley Federal del trabajo establece que:

“Para efecto de esta ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

Se llama inmoral a todo aquello que va contra los valores, buenas costumbres, creencias y normas de una sociedad. Hostigamiento es aquel acto de acoso hacia una persona. Si un trabajador comete alguno de los actos mencionados con antelación contra cualquier persona dentro del centro de trabajo el patrón este puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

Acoso sexual, es la manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales con distintas formas de proceder dirigidas a un receptor contra su consentimiento.

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

Cuando un trabajador revela a una persona ajena los secretos de fabricación o información de carácter confidencial con la intención de perjudicar al patrón o a la empresa misma este puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

Esta causal se refiere a que el trabajador se abstenga de presentarse al centro del trabajo por más de tres días. Al respecto la jurisprudencia señala:

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACION DE LA FRACCION X, DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en forma general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua -que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los períodos de que se compone la misma puede sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en

la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como in dubio pro operario, la cual no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que ya se han utilizado esas técnicas pero no obstante ello, el resultado es que se puede

Obtener más de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia social. Es decir, el principio protector, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

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

Esta causal se refiere a que el trabajador deje de hacer las actividades para las que fue contratado sin causa justificada.

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

Los centros de trabajo dependiendo de su actividad deben tener una serie de reglas de seguridad que garanticen que los trabajadores no corren ningún riesgo dentro de mismo, si algún trabajador no cumple con las medidas de seguridad no solo se pone en riesgo si no que puede poner en riesgo a otros trabajadores y al centro de trabajo mismo, es por eso que los legisladores establecen esta causal de rescisión.

- 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.

Se le llama Estado de embriaguez a aquel en el que se pierde el control a causa del consumo excesivo de alcohol.

Narcótico o droga enervante, son aquellas sustancias que tiene la capacidad de alterar el estado psíquico y/o físico de una persona en un amplio rango.

Cuando una persona se encuentra bajo los efectos del alcohol, o de alguna droga su capacidad física e intelectual se encuentran disminuidas, y con ello puede provocar riesgos para él y las personas que lo rodean, en este supuesto el patrón puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

Esta causal se refiere a que el trabajador sea condenado a prisión por la comisión de algún delito, esto representa imposibilidad para que este cumpla con el contrato de trabajo y en este caso el patrón tiene que rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio para sí.

- XV. 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.

Cuando para realizar algún trabajo es necesario tener algún documento que acredite conocimientos específicos como un título técnico o universitario, cedula profesional o algún otro y el trabajador no cuente con ello el patrón puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

Ahora las causales de la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador son:

- 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.

Esta causal establece que el trabajador puede rescindir una relación de trabajo cuando el patrón o el sindicato no cumplen con las condiciones de trabajo que se establecieron en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo establece en el título tercero las condiciones de trabajo que deben existir en todo centro laboral, las cuales son: jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de utilidades.

- 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.
- 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.

Al igual que en el caso de la rescisión laboral sin perjuicio para el patrón en el caso de que existan faltas de probidad u honradez en este caso por parte del

patrón, personal directivo o su familia hacia el trabajador, este puede rescindir la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

Cuando el patrón reduce el salario del trabajador, este puede rescindir la relación de trabajo, al respecto la jurisprudencia establece:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR REDUCCIÓN DEL SALARIO, NO ES NECESARIO QUE SE DEMUESTRE QUE SE EFECTUARON GESTIONES PARA OBTENER EL PAGO CORRECTO. BASTA CON QUE SE ACREDITE LA EXISTENCIA DE SU REDUCCIÓN.

El artículo 51, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el trabajador podrá rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, cuando el patrón le reduzca el salario. Del análisis relacionado de dicho precepto con el artículo 52 del mismo ordenamiento y las normas protectoras del salario previstas en el capítulo VII del título tercero de la ley, se concluye que para que opere la rescisión de mérito, basta que el trabajador acredite la existencia de la reducción; por lo que resulta inadmisibles condicionar la procedencia de la acción a que además demuestre que efectuó gestiones para obtener el pago correcto y que el patrón se negó a efectuarlo, pues con ello se introducen elementos no previstos en la ley.

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

Si en algún momento el patrón comienza a incumplir con las fechas de pago, o los lugares convenidos dentro del contrato individual o colectivo de trabajo el trabajador puede rescindir la relación de trabajo.

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

Cuando el trabajador ocupa sus propias herramientas para la realización de sus actividades dentro del centro de trabajo y el patrón de manera intencional les causa algún daño o perjuicio el trabajador puede rescindir la relación laboral sin ninguna responsabilidad para sí.

- 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.

Las causales VII y VIII habla de la rescisión de la relación laboral que puede hacer el trabajador cuando el patrón pone en riesgo la seguridad o salud de sus trabajadores y de sus familias porque dentro de la fuente de trabajo no existen las mínimas condiciones de seguridad e higiene.

- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

Dignidad es el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. Al respecto la Ley Federal se pronuncia de la siguiente manera en su artículo 2o que a la letra dice:

“Artículo 2o.- 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.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios

compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva...”

- 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.

Estas causales no siempre han sido las mismas, ya que con las reformas del año 2012 se agregaron o modificaron algunas, lo cual retomaremos en el siguiente apartado del presente capítulo.

3.1.3 REFORMAS AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el año 2012 se elaboró una gran reforma a la Ley Federal del Trabajo, se reformaron y agregaron una gran cantidad de artículos, entre ellos el artículo 47, reforma que dio lugar al presente trabajo de investigación.

El artículo 47 del Ley Federal del Trabajo antes de las reformas de 2012 era el siguiente:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un 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; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

Ahora bien se resaltan las reformas que en algunas partes de este artículo otorgan un sentido diferente al que tenía.

En un principio existe una adición a la causal de rescisión laboral número II, pues esta decía:

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

Y con la reforma laboral de 2012 se adiciono al texto de esta causal lo siguiente:

“o en contra de clientes y proveedores del patrón...”

Quedando el texto de la siguiente manera:

*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.*

De igual forma se realiza una adición al texto de la causal número VIII, el cual antes de la reforma de 2012 precisaba lo siguiente:

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

Y con la reforma laboral de 2012 se adiciono al texto de esta causal lo siguiente:

“o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona...”

Quedando el texto de la siguiente manera:

*Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona** en el establecimiento o lugar de trabajo.*

Se adiciona la causal XIV Bis, que a la letra dice:

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

Asimismo los últimos párrafos del artículo 47 se modificaron quedando de la siguiente forma:

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.

Destacando algunos párrafos que cambian completamente el sentido que el artículo 47 tenía antes de la reforma, pues el sentido de este artículo era que al no cumplir los requisitos de la rescisión laboral nos encontrábamos ante un presunto despido injustificado, otorgando al patrón las reglas generales para poder evitar esto y hacer valer su derechos la rescindir la relación laboral por el incumplimiento del trabajador.

Los dos párrafos siguientes a la causal de rescisión número XV del nuevo artículo 47 son muy similares y dicen lo mismo que en el artículo anterior a 2012.

Pero los párrafos siguientes cambian el sentido de este artículo, pues interfieren con los términos de prescripción al precisar lo siguiente:

“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 el último párrafo es confuso pues crea una figura nueva en el derecho del trabajo, que modifica el sentido del despido injustificado, pues señala que la falta de aviso al trabajador determina la nulidad del despido, presumiendo la inexistencia del mismo; a continuación presentamos el texto del párrafo en comento:

*“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.**”*

3.2 PRESCRIPCIÓN

3.2.1 CONCEPTO Y FINES DE LA PRESCRIPCIÓN

Prescripción es la pérdida de un derecho por el paso del tiempo; Mario de la Cueva establece que la prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas en la ley.²⁶

En este sentido se distinguen dos formas de prescripción, la llamada positiva, que es la que en Derecho Civil es utilizada pues por medio de esta se da la adquisición de bienes; y la negativa que es la que nos ocupa pues aquella en la que se da la liberación de obligaciones por el transcurso de un cierto tiempo.

²⁶ DE LA CUEVA Op.cit. nota 1., p. 603

Asimismo, Miguel Bermúdez Cisneros señala que la prescripción es una forma de terminar la vigencia de una acción para reclamarse en juicio. ²⁷

El fin de la prescripción es señalar a las partes o sujetos del Derecho del Trabajo un lapso de tiempo considerado prudente para poder exigir algún derecho, y al momento de cumplirse dicho tiempo las partes pierden ese derecho, lo anterior considerando la falta de interés de los mismos al no accionar al órgano jurisdiccional inmediatamente después haberse generado el derecho.

3.2.2 FUNDAMENTO LEGAL

La prescripción, se encuentra fundamentada en el título decimo artículos del 516 al 522 de la Ley Federal del Trabajo, en estos artículos podemos encontrar la regla general de la prescripción, así como las excepciones de la misma, y la forma en la que se computaran los términos, a continuación se transcriben los artículos anteriormente mencionados para un mayor estudio de esta figura jurídica:

Artículo 516.- *Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.*

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

²⁷ BERMÚDEZ. Op.cit. nota 2, p.381

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.

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.

Artículo 519.- *Prescriben en dos años:*

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo;

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 520.- *La prescripción no puede comenzar ni correr:*

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521.- *La prescripción se interrumpe:*

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522.- *Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.*

CAPITULO IV. LA PRESCRIPCIÓN PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Análisis de los Artículos 47 Y 518 de la Ley Federal del Trabajo. – Conclusiones. - Propuestas.

Ahora bien, llegado a este punto de la investigación y una vez que se ha hecho un estudio de manera general respecto del devenir histórico del Derecho del Trabajo en el mundo y en nuestro país, toca analizar de manera específica los artículos dentro de la Ley Federal del Trabajo que hablan sobre los términos jurídicos, base del presente trabajo de investigación, los cuales son la prescripción y la rescisión laboral.

4.1 ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 47 Y 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para iniciar el análisis del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es necesario retomar el concepto de rescisión laboral, que precisa que es una forma de terminar la relación de trabajo por parte de uno de los sujetos de la misma, toda vez que el otro ha incumplido sus obligaciones o ha violado alguno de los derechos o concesiones acordadas al momento de la celebración del contrato.

El artículo materia de análisis en este capítulo enlista 16 causales de rescisión laboral, una causal es aquella acción realizada por alguna de las partes en perjuicio de la otra parte integrante de la relación de trabajo, que provoca la terminación de la relación laboral.

Por cuanto hace al artículo 47 es aquella acción realizada por el actor en perjuicio del patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo de la empresa o

establecimiento, en contra de clientes y proveedores del patrón; lo anterior siempre y cuando no exista provocación o que las acciones sean en defensa propia.

Asimismo, es importante aclarar que para que exista rescisión laboral por causas imputables al trabajador las acciones que éste realice deben cuadrar de manera precisa con las causales descritas en el artículo en comento, de igual forma el patrón debe cumplir con algunas cuestiones de forma para que se dé la figura de la rescisión laboral; las cuales son:

Dar aviso al trabajador por escrito, en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron las mismas, este documento es el aviso de rescisión. De igual forma la ley establece que en caso de no poder notificar al trabajador podrá 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 notifique al trabajador de manera personal.

Al respecto existe jurisprudencia que señala que el patrón debe especificar en el aviso de rescisión los hechos que constituyen las causas que lo originan y las fechas en que tuvieron lugar, así como la de aquella en que habrá de surtir efectos.

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 referencia 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 surtirán 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.

Asimismo existen tesis jurisprudenciales que otorgan al patrón un plazo para entregar al trabajador el aviso de rescisión.

DESPIDO JUSTIFICADO. EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEBE ENTREGARSE AL TRABAJADOR DENTRO DEL PLAZO DE UN MES O DEPOSITARLO ANTE LA JUNTA DENTRO DE LOS 5 DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN EL QUE SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO, PUES DE LO CONTRARIO OPERARÁ LA PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO RELATIVO DEL PATRÓN.

De los artículos 47 y 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen que el derecho del patrón a dar por rescindida la relación laboral sin responsabilidad y, por ende, despedir al trabajador cuando incurre en alguna de las causas contempladas en el numeral primeramente citado prescribe en un mes, se advierte que la emisión del aviso de despido no agota el ejercicio del derecho indicado, sino que para ello se requiere de su notificación al trabajador y, en consecuencia, su separación del empleo, lo que debe suceder dentro del plazo citado. Por tanto, si el

aviso de despido se entrega al trabajador después de concluido el plazo de un mes previsto en el referido artículo 517, fracción I, es evidente que prescribió el derecho del empleador para efectuar el despido, con la salvedad de que si el patrón da el aviso el último día del mes indicado y el trabajador se niega a recibirlo, deberá depositarlo dentro de los 5 días siguientes ante la Junta respectiva y solicitarle que lo notifique al trabajador en el domicilio respectivo, conforme al penúltimo párrafo del indicado artículo 47; asimismo, en caso de que el trabajador falte a la fuente de empleo en los días en los cuales se le deba dar el aviso, el patrón puede acudir al domicilio que tenga registrado, y en caso de que se niegue a recibirlo puede proceder en los términos señalados.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 17/2005-SS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actualmente Primero de la misma materia y circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del mismo circuito. 4 de mayo de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías. Tesis de jurisprudencia 59/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de mayo de dos mil cinco.

El aviso de rescisión laboral es el medio por el cual el patrón hace del conocimiento del trabajador las acciones por las cuales este es despedido, además de ser un elemento con el cual el patrón podrá defenderse en el futuro de acciones ejercidas por el trabajador.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se exceptiona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá

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

CONTRADICCIÓN DE TESIS 86/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de noviembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.
Tesis de jurisprudencia 68/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de noviembre de dos mil uno.

El párrafo quinto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala 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”.

En este sentido es necesario recordar que prescripción es la pérdida de un derecho por el paso del tiempo, en este caso se refiere a que el tiempo otorgado por la ley al trabajador para poder ejercer alguna acción en contra del patrón derivada de un supuesto despido injustificado ya no comenzara a correr a partir del día siguiente de la separación del empleo como lo establece el artículo 518 de la ley en comento, sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión, ya sea por parte del patrón o del personal de la Junta.

Es claro que este párrafo del artículo 47 es contrario a lo que establece el artículo 518, ambos de la Ley Federal del Trabajo, y en este orden de ideas es claro que al momento de establecer esto se está alterando el término de dos meses establecido por el artículo 518, toda vez que es conocido que debido a la gran

carga de trabajo que tiene el órgano jurisdiccional en materia laboral es imposible dar cumplimiento a los avisos de rescisión en el tiempo en el que debiera serlo, y esto deja al patrón en un claro estado de indefensión, pues debido a la enorme lucha que los trabajadores han librado a lo largo de los años el Estado ha intentado equilibrar el poder de los actores de la relación de trabajo y en el camino ha dado tantas concesiones al trabajador que la parte patronal se ha visto en algunos casos indefensa.

Es por lo anterior que consideramos necesario eliminar el quinto párrafo del Artículo 47, para que este no se contradiga con el artículo 518, y de esta forma equilibrar la justicia laboral.

Además que es ilógico que un trabajador no se entere de manera inmediata que ha sido despedido, sin importar que este sea justificado o injustificado.

Cabe aclarar que el texto del párrafo en comento no siempre fue el mismo, este fue reformado en el año 2012, y el texto anterior a ese año era claro y no contravenía el artículo 518.

El ultimo párrafo del artículo 47 establece 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, esto es que si el trabajador no recibe el aviso de rescisión aunque su separación del trabajo tenga una causa justificada este se considerara injustificada y se declarara nulo el despido.

En este párrafo habla de la nulidad del despido, y se entiende por nulidad al estado de un acto que se considera como no sucedido, esto es lo que no tiene valor ni fuerza para obligar o surtir efecto por carecer de las solemnidades que se requieren.

Al respecto existe una tesis jurisprudencial publicada en fecha 10 de octubre del año 2015 la cual a la letra dice:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OBLIGACIONES DEL PATRÓN CONFORME AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (NOTIFICACIÓN PERSONAL O A TRAVÉS DE LA JUNTA DEL AVISO RESPECTIVO).

Conforme a los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, la actividad probatoria de las partes debe circunscribirse a los hechos controvertidos y deben desecharse aquellas que no tengan relación con la litis planteada; por tanto, es menester analizar a quién corresponde probarlos. Así, por regla general, se atribuye a cada una de las partes según los hechos que sustenten sus pretensiones, normalmente de conformidad con las siguientes reglas: a) La carga de probar incumbe al que afirma; b) Corresponde al demandado acreditar los hechos en los que apoya sus excepciones; y, c) Quien hace una negación que envuelve una afirmación tiene la carga de la prueba. En este sentido, el término "excepción" es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como un obstáculo definitivo o provisional a la pretensión del actor para contradecir el derecho material que éste pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de pronunciarse y que ponga fin a la relación procesal, lo absuelva total o parcialmente. En consecuencia, si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar que cumplió con las formalidades previstas en el artículo 47 de la referida ley, a saber: a) la obligación de elaborar un aviso por escrito que consigne claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron; y, b) notificar personalmente al trabajador ese aviso, ya sea por el propio patrón (en el momento del **despido**) o por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 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 personalmente, ya que la entrega del aludido aviso de rescisión es un deber jurídico ineludible del empleador, pues el último párrafo de ese precepto dispone categóricamente que la falta de aviso personal, ya sea por conducto del propio patrón o a través de la Junta, por sí solo bastará para considerar injustificado el despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 306/2015. Antonio Herrera Acosta. 2 de julio de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Torres García. Secretario: Dante Orlando Delgado Carrizales.

Esta tesis se publicó el viernes 23 de octubre de 2015 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Ahora bien toca analizar al artículo 518, el cual a la letra dice:

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.

Este artículo es muy pequeño y claro, establece que los trabajadores tendrán un término de dos meses para poder ejercitar alguna acción derivada de un supuesto despido injustificado en contra del patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, además precisa que el termino inicia a correr a partir del día siguiente de la separación del trabajo.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO (TRABAJADORES DESCENDIDOS).

Si un trabajador fue ascendido a un empleo de mayor jerarquía y después es descendido a su antigua plaza, la acción que puede hacer valer en contra de su descenso prescribe en un año, de acuerdo con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, y no en dos meses, conforme al artículo 518 del mismo ordenamiento, en relación con la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Federal; ya que la acción no puede ser de reinstalación por despido, porque con éste se rompe el vínculo contractual entre patrón y obrero y, en aquel supuesto, no se rompe ese vínculo, porque el trabajador continúa trabajando, aunque en un puesto de inferior categoría.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 643/2015. José Luis Yáñez Reséndiz. 1 de octubre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Teresa de Jesús Castillo Estrada.

Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destaca la diversa aislada de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO

(TRABAJADORES DESCENDIDOS).", publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XCII, Núm. 4, página 890.

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. NO SE CONFIGURA SI EN UN MISMO MOMENTO PROCESAL, Y DENTRO DEL PLAZO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL ACTOR RECLAMA LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, Y DE MANERA CAUTELAR LA REINSTALACIÓN, O VICEVERSA, Y POSTERIORMENTE ACLARA QUE SÓLO LE INTERESA CONTINUAR CON UNA DE ELLAS.

De la jurisprudencia 2a./J. 137/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVI, agosto de 2007, página 564, de rubro: "PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. OPERA CUANDO SE CAMBIA EL RECLAMO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR REINSTALACIÓN, O VICEVERSA, CON MOTIVO DEL DESPIDO, FUERA DEL PLAZO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", se colige que el Máximo Tribunal determinó que opera la prescripción prevista en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo cuando se cambia el reclamo de indemnización constitucional por reinstalación o viceversa, pues lo que el actor hace valer es un nuevo derecho, que debió ejercitar dentro del plazo de dos meses que prevé el referido precepto; no obstante, las razones jurídicas que justifican ese criterio derivan del hecho de que el trabajador reclamó tales prestaciones en momentos procesales diferentes, y por la que finalmente se decidió, la demandó fuera del plazo a que se refiere el mencionado artículo (dos meses). Ahora bien, si en un mismo momento procesal, y dentro de ese plazo, el actor hace valer la acción de indemnización constitucional, y de manera cautelar la reinstalación o viceversa, y posteriormente aclara que sólo le interesa continuar con una de ellas, esta circunstancia no configura la citada prescripción, pues el actor reclamó en un mismo momento procesal la indemnización constitucional, y de forma cautelar la reinstalación, o viceversa.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley obliga al patrón a notificar al trabajador por escrito la causa o causas de la rescisión laboral y la fecha o fechas en las que estas ocurrieron, sin embargo le da la posibilidad de notificarlo personalmente o a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA.- La Ley establece que los trabajadores tendrán un término de dos meses para poder ejercitar alguna acción derivada de un supuesto despido injustificado, el cual comenzara a correr a partir del día siguiente de la separación del trabajo.

TERCERA.- El artículo 47 contradice lo anterior al establecer que la prescripción no comenzara a correr sino hasta que el actor sea notificado del aviso de rescisión, lo que es ilógico, pues un trabajador sabe que ha sido despedido desde el momento que le es negada la entrada al centro de trabajo, sin importar si el despido es justificado o injustificado.

CUARTA.- La carga de trabajo que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la falta de personal en las mismas imposibilita la notificación de un aviso de rescisión en un tiempo considerable.

QUINTA.- El artículo 47 deja en estado de indefensión al patrón que decide notificar al trabajador por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; toda vez

que al ingresar su aviso de rescisión en oficialía de partes se siente con la seguridad de estar dando cumplimiento a lo establecido con la Ley.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo establece 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...”*

En este sentido al establecer que deberá proporcionar el último domicilio que tiene registrado del trabajador cabe la posibilidad de que en este domicilio ya no viva el trabajador por lo que será imposible que el actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador así como será imposible para el patrón conseguir la nueva dirección del trabajador.

En estos casos el procedimiento de la Junta es archivar ese aviso y entonces deja en estado de indefensión al patrón pues resulta imposible notificar al trabajador la rescisión laboral, de igual forma el artículo 47 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.”* y en este sentido el trabajador tiene tiempo para ejercer cualquier acción que decida.

SEPTIMA.- Si no se notifica un aviso de rescisión por parte de la Junta, meses después de que se originó el mismo, y el trabajador decide ejercitar alguna acción en contra del patrón, este último se encontraría indefenso, y se estaría desequilibrando la balanza de la justicia laboral.

OCTAVA.- Dentro del Derecho del Trabajo siempre se ha visto al trabajador como la parte indefensa de la relación laboral, y es así como se han ido creando figuras y acciones jurídicas con el afán de equilibrar la balanza de la justicia laboral.

NOVENA.- La intención del Estado por equilibrar la balanza en un juicio laboral ha ido más allá dejando a los patrones en estado de indefensión, toda vez que es bien sabido que ambas partes deben ser representadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por profesionales del Derecho, con las mismas capacidades, y al momento de realizar estas reformas se deja a uno de ellos en desventaja con respecto del otro.

PROPUESTA

Por todas y cada una de las conclusiones que han quedado respaldadas en la presente investigación, se propone la siguiente reforma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO VIGENTE	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>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;</p> <p>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</p>	<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>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;</p> <p>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</p>

<p>que obre en defensa propia;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la</p>	<p>que obre en defensa propia;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;</p> <p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p> <p>XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;</p> <p>XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;</p> <p>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</p>	<p>seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;</p> <p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p> <p>XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;</p> <p>XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;</p> <p>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</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>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;</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el</p>	<p>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;</p> <p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

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.

DEROGADO.

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.

BIBLIOGRAFÍA

- Mario, de la Cueva, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 22ª ed. Porrúa, México, 2011.
- Bermúdez, Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, 6a ed., Oxford, México, 2007.
- De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 7a Ed. Porrúa, México, 1989.
- Borrel, Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 7a ed., Sista, México, 2001.
- Cavazos, Flores, Baltasar, El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, 12ª ed. Trillas, México, 2003.
- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 17a ed., Porrúa, México, 1990.
- Olvera Quintero Jorge, Derecho mexicano del trabajo, UNAM, México, 2001.
- José, Dávalos, Derecho Individual del Trabajo, 22ª ed., Porrúa, México, 2015.
- Rafael, Tena, Suck, Derecho Procesal del Trabajo, 7ª ed. México, Trillas, 2014
- José, Dávalos, Tópicos Laborales, 22ª ed., Porrúa, México, 2006.
- Bález Martínez Roberto, Principios básicos de Derecho del Trabajo, Pac, S.A de C.V 2º Ed., México, 1994.
- Burgoa, Orihuela, Ignacio, Las Garantías Individuales, 28a ed., Porrúa, México 2008.
- Castillo del Valle Alberto. Garantías del gobernado. Ediciones Jurídicas Alma. México, 2003.

- Giolardin, Eduardo, Capon Filas Rodolfo, Diccionario de Derecho Social, Tribunal Superior de Justicia Argentina, Rubinzal y Cunzoni S.C.C. Editores, Biblioteca jurídica virtual UNAM.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.