

DE IURE

REVISTA JURÍDICA

ABRIL 2020



REFORMAS LABORALES LESIVOS A LOS TRABAJADORES

Autor: Dr. Ignacio Espinoza García

RESUMEN

La Constitución de Querétaro de 1917, en la cual se consagraron en bien de la clase trabajadora, “La declaración de derechos sociales” primera vez que en una constitución se consignaban los mencionados derechos en bien de quienes viven de su fuerza de trabajo, ‘la clase proletaria’, y aunque fue con el fin de proteger, la salud y la vida de los trabajadores, con las distintas prestaciones y derecho que en dicha constitución se consignaron, realmente fue muy poco tiempo, en que los trabajadores tuvieron la satisfacción de contar con una reglamentación del derecho del trabajo, su duración, hasta el año de 1980, en que se empezó a fraguar el sistema neoliberal, Se inicia con una serie de supuestos pactos sociales, que a decir de los gobernantes en turno, era para mejorar la economía del país; y para ese efecto, se convocaba a las organizaciones sindicales y trabajadores, las grandes empresas entre otras, con el fin de informar y además incluir en dichos pactos. Y con dichos pactos sociales, inicio la flexibilización del derecho del trabajo, siendo los trabajadores los más perjudicados; al grado de que el gobierno federal, sin reforma laboral de por medio, permitía que las grandes empresas se vieran beneficiadas con dicha figura inventada con el fin de truncar derechos de los trabajadores, como lo fueron los salarios. La rescisión de la relación de trabajo, se define de la siguiente manera: “Es la disolución de la relación de trabajo, decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones”, de dicha definición se desprende que tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir el contrato de trabajo, así, entonces se establecen dos figuras en la Ley Federal del Trabajo, relativas a la rescisión: “la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador” artículo 51 de la

norma y: “la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón” artículo 47 de la misma normatividad.

En el trabajo realizado, nos referimos a cuando el patrón rescinde la relación de trabajo, por una causa o causas imputables al trabajador, o lo que es lo mismo a un despido justificado. Es cierto que el trabajador tiene el pleno derecho de despedir al mal trabajador y la ley en comento se lo otorga; pero por otra parte debemos señalar, que la parte patronal, siempre ha buscado la forma de evadir responsabilidades para con los trabajadores, y así, se presentan muchos casos en los cuales, el patrón sin existir causa legal para despedir al trabajador, busca las formas para deshacerse de él, y lo primero que se le ocurre, es: achacarle un hecho que amerite la rescisión del trabajo, es decir el ‘despido justificado’ aún y cuando sea falso que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que establece el artículo 47 de la ley.

Así pues, considerando que el derecho es protector de la clase trabajadora, en el tiempo se han establecido derechos que protegen al trabajador en la relación obrero-patronal, en virtud de la desigualdad que existe entre el patrón, dueño de los medios de producción, y el trabajador, que con lo único que cuenta es con su fuerza del trabajo.

Desgraciadamente el legislador, por medio de las reformas, ha propiciado la flexibilización del derecho del trabajo, en perjuicio del trabajador, entre otras se encuentra la figura a que me refiero en el presente trabajo, y que consiste en la rescisión de la relación de trabajo por el patrón; en esta figura legal establecida en el artículo 47 de la ley, se impone la obligación del patrón, cuando rescinde el contrato de trabajo, “Dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas que motivan la rescisión y la fecha o fecha en que se cometieron; así, en el último párrafo del mencionado artículo 47,

de la ley de 1970 se establecía: “La falta del aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastara para considerar que el despido fue injustificado”.

Por otra parte, la reforma laboral del 1º. De mayo de 2019, en el mismo precepto, en su última parte establece: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por si sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado”.

Cuestión la anterior que se traduce en un completa aberración, que desde luego, menoscaba al trabajador, dejándolo en completo estado de indefensión, pues ¿se hace necesario la entrega del aviso de rescisión? por supuesto que si, ya que de esa manera el trabajador al entregársele tal aviso, conocerá de las causas que se le están imputando y en caso de ser falsas, el trabajador tendrá la posibilidad de interponer demanda por un despido injustificado.

En conclusión, en la nueva reforma laboral, se libera al patrón de la obligación de entregar el aviso de rescisión, permitiéndosele de cualquier manera, manejar, o mejor dicho, inventar en juicio, cualquier causa que haga valer el patrón, para validar el despido justificado.

Por lo anterior es que señalo: “Es aberrante e incongruente la reforma del 1º. De mayo del 2019, relativa al supuesto aviso de rescisión que se establece en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.”

Palabras clave: Despido injustificado, reforma laboral, relación individual del trabajo, rescisión, salarios vencidos.

ABSTRACT

The Constitution of Querétaro of 1917, in which they were consecrated for the good of the working class, "The declaration of social rights" for the first time in a constitution the aforementioned rights were consigned for the good of those who live from their labor force, 'the proletarian class', and although it was in order to protect, the health and life of the workers, with the different benefits and rights that in said constitution were recorded, it was really very short time, when the workers had the satisfaction of counting with a regulation of labor law, its duration, until the year 1980, when the neoliberal system began to forge, It begins with a series of supposed social pacts, which, in turn, the rulers said, was to improve the economy of the country; and for that purpose, trade unions and workers organizations, large companies among others, were summoned in order to inform and also include in said pacts. And with these social pacts, I begin the flexibility of labor law, with the workers being the most affected; to the extent that the federal government, without labor reform involved, allowed large companies to benefit from this invented figure in order to truncate workers' rights, such as wages.

The termination of the employment relationship is defined as follows: "It is the dissolution of the employment relationship, decreed by one of the subjects when the other severely fails to comply with its obligations", from said definition it follows that both the worker As the employer can terminate the employment contract, so, then two figures will be selected in the Federal Labor Law, specifically to the termination: "the termination of the employment relationship without responsibility for the worker" Article 51 of the standard and: "The resolution of the employment relationship without responsibility for the employer" article 47 of the same regulations.

In the work done, we refer to when the employer terminates the employment relationship, for a cause or causes attributable to the worker, or what is the same as a justified dismissal. It is true that the worker has the full right to dismiss the bad worker and the law in question is granted; but on the other hand we must point out that the employer side has always looked for ways to evade addresses for workers, and thus, there are many cases in which, the employer without legal cause to fire the worker, looks for ways to get rid of it, and the first thing that comes to mind, is: to accuse him of a fact that merits the termination of work, that is to say the 'justified dismissal' even if it is false that the worker has incurred in any of the causes established by the Article 47 of the law.

Thus, considering that the law is protective of the working class, over time rights have been established that protect the worker in the worker-employer relationship, by virtue of the inequality that exists between the employer, owner of the means of production, and the worker, who only counts on his work force.

Unfortunately, the legislator, through the reforms, has led to the flexibility of labor law, to the detriment of the worker, among others is the figure referred to in the present work, and which consists in the termination of the employment relationship by the employer; in this legal figure established in article 47 of the law, the employer's obligation is imposed, when he terminates the employment contract, "Give written notice to the worker of the cause or causes that motivate the termination and the date or date on which they were committed; thus, in the last paragraph of the aforementioned article 47, of the 1970 law, it was established: "The lack of notice to the worker or the Board, alone is sufficient to consider that the dismissal was unjustified".

On the other hand, the labor reform of the 1st. In May 2019, in the same precept, in its last part it states: "The lack of notice to the worker personally or through the Court, by itself will presume the unjustified separation, unless evidence to the contrary proves that the dismissal was justified"

Question the previous one that translates into a complete aberration, which of course, undermines the worker, leaving him in a state of defenselessness, because is it necessary to deliver the notice of termination? Of course, if, in this way, when the worker is given such notice, he will be aware of the causes that are being imputed to him and in case of being false, the worker will have the possibility to file a claim for an unjustified dismissal.

In conclusion, in the new labor reform, the employer is released from the obligation to deliver the notice of termination, being allowed in any way, handle, or rather, invent in court, any cause that enforces the employer, to validate the dismissal justified.

For this reason, I point out: "The reform of the 1st is aberrant and incongruous. May 2019, regarding the alleged notice of termination established in the last part of article 47 of the Federal Labor Law. "

Keywords: Unjustified dismissal, labor reform, individual employment relationship, termination, overdue wages.

INTRODUCCIÓN

La Constitución de Querétaro de 1917, en la cual se consagraron en bien de la clase trabajadora, “La declaración de derechos sociales” primera vez que en una constitución se consignaban los mencionados derechos en bien de quienes viven de su fuerza de trabajo, ‘la clase proletaria’, y aunque fue con el fin de proteger, la salud y la vida de los trabajadores, con las distintas prestaciones y derecho que en dicha constitución se consignaron, realmente fue muy poco tiempo, en que los trabajadores tuvieron la satisfacción de contar con una reglamentación del derecho del trabajo, que fue reglamentada con el fin de beneficiar, no sólo a los trabajadores, sino que también al campesinado; su duración, apenas parte de la promulgación de la constitución de 1917, hasta el año de 1980, en que se empezó a fraguar el sistema neoliberal, en perjuicio no únicamente de los trabajadores, sino de todos los mexicanos en general. Se inicia con una serie de supuestos pactos sociales, que a decir de los gobernantes en turno, era para mejorar la economía del país; y para ese efecto, se convocaba a las organizaciones sindicales y trabajadores, las grandes empresas entre otras, con el fin de informar y además incluir en dichos pactos; se comunicaba a los convocados de la necesidad de buscar las formas necesarias, para recabar fondos y en pocas palabras apretarse el cinturón; desgraciadamente, los más perjudicados eran los trabajadores, en virtud de que se les obligo a no solicitar aumento en los salarios, aun y cuando se tratara de una revisión de los contratos; y, por otra parte no aumentar los salarios mínimos, cosa que perjudico en mucho a la clase trabajadora. Y con dichos pactos sociales, inicio la flexibilización del derecho del trabajo, siendo los trabajadores los más perjudicados; al grado de que el gobierno federal, sin reforma laboral de por medio, permitía que las grandes empresas se vieran beneficiadas con dicha figura inventada con el fin de truncar derechos de los trabajadores, como lo fueron los salarios.

REFORMAS LABORALES LESIVAS A LOS TRABAJADORES

En el transcurso del tiempo, se han llevado a cabo varias reformas a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; desde luego que son algunas que elevaron los derechos a favor de los trabajadores en México, como sucedió con la Ley Federal del trabajo de 1970, que mejoro con mucho la ley anterior, la primera Ley Federal del Trabajo, la de 1931; posteriormente, la reforma laboral de 1980, que trajo grandes beneficios para el derecho procesal del trabajo, en la cual, se consagraron principios de primera línea, que enaltecieron el derecho de los que viven de su fuerza de trabajo, (los trabajadores); principios entre los que se destacan los siguientes:

Tutelar o de equilibrio procesal. El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador.

Subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y *aclaración de la demanda obscura e irregular,* lo que corresponde al propio trabajador.

“Puede objetarse que es dudosa su ubicación como principios procesales, pues no constituyen reglas genéricas, aunque son notoriamente relevantes entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajador. En este sentido creemos que representan dos significativos aspectos del *principio de equilibrio procesal*, inspirado en la finalidad del derecho laboral como un derecho *nivelador de desigualdades*, conforme a la definición de Radbruch,

que aquí se manifiesta en procurar no la igualdad formal sino la igualdad real entre las partes; de manera que, al decir de la Exposición de Motivos de la Reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad, y que, independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorgue a **quienes tengan derecho a ella.**"¹

1. Subsanan la demanda incompleta. Está enunciado en los términos siguientes: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta...".

2. Aclaración de la demanda Obscura o irregular. En el segundo supuesto, la Junta requiere al trabajador para que aclare la demanda, siendo conveniente advertir que tal aclaración, aunque está indicada en el artículo 685, éste remite al 873 que la regula en su párrafo segundo, cuyo precepto denota claramente que la debatida acción procedente no corresponde a la facultad de las Juntas, sino que incumbe al trabajador al aclararla.

Así, dice el artículo 873, en lo conducente: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias al admitir la demanda se señalaran los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un termino de tres días". Del examen relacionado de los artículos 685 y 873, se

¹ Climént Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Vigésimo cuarta edición. Editorial ESFINGE. 2003. México. p. 447

desprende que aun cuando el artículo 873 en su párrafo segundo se refiere a la aclaración de la demanda por parte del trabajador, esa aclaración incluye subsanar irregularidades, acciones contradictorias, defectos u omisiones, lo que expresa en forma explícita que debe requerirse al trabajador para que él subsane los errores de la acción intentada. En la inteligencia de que, en caso de no atender el requerimiento dentro de los tres días fijados, no por ello recaerá sanción alguna porque no hay apercibimiento; en todo caso, la junta tendría que resolver en el laudo con los elementos a su alcance.

Por otra parte, también han existido reformas a la Ley Federal del Trabajo, que son perjudiciales para los trabajadores, en razón del sistema neoliberal, implantado en nuestro país; alegando los grandes empresarios que son los patrocinadores de las reformas, junto con el ejecutivo federal, Felipe Calderón, ya para terminar su mandato, señalaban que era necesario producir más al menor costo posible, al efecto, resulto como consecuencia la reforma del 30 de noviembre del 2012.

Posteriormente, con motivo del Decreto de fecha 24 de febrero de 2017 que ordena la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resultando la reforma del 1º de mayo del 2019; para que sean tribunales de lo laboral dependientes del poder Judicial, los que conozcan de los conflictos entre patrones y trabajadores, cosa la anterior que se ha convertido en un caos, en razón de que: no se han puesto en función los tribunales laborales, aunque al respecto, ya se reformaron los artículos constitucionales relativos a la materia, así como la reforma a la Ley Federal del Trabajo; por lo que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguen realizando su tarea de manera normal, es decir siguen desempeñando la función jurisdiccional, en vista de que, según el Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo,

establece en los artículos transitorios, que sería hasta dentro de cuatro años, en que estarían funcionando los tribunales de lo laboral, dependientes del Poder Judicial.

Y la realidad de las cosas, es que ambas reformas, han traído una serie de perjuicios para la clase trabajadora, aun más, la incertidumbre de saber cual ley es la que debe aplicarse, en el tiempo que duren las Juntas en su labor. Se atenta contra los principios del derecho procesal del trabajo, concretamente, los siguientes: inmediato, economía y sencillez del proceso. Además de que, se evita tener una justicia pronta y expedita.

A continuación, quiero referirme a uno de los perjuicios que más han dañado económicamente a los trabajadores, cuando han interpuesto demanda laboral en contra de un patrón y que lograron ganar el juicio; me refiero a la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012; señalando concretamente la figura de los SALARIOS VENCIDOS, que se generan en diferentes acciones de carácter laboral, para el efecto y debida comprensión, lo comentare, haciendo un estudio comparativo entre la ley de 1970 y la ley del 2012, esta ultima que fue la que presento Felipe Calderón ya para terminar su mandato como Presidente de la República, iniciativa con carácter de preferente. Así como también la reforma a la Ley, la laboral del 1º. De mayo de 2019.

Así, con motivo de los salarios vencidos en la Ley Federal del Trabajo, de 1970 establecía en el artículo 48 lo siguiente: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en su trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

Ley Federal del Trabajo de 2012

Art. 48.- El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en el que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo de 12 meses, en términos de lo preceptuado en la ultima parte del párrafo anterior.

Si al termino del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagara también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejara de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y en

lo general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Ley Federal Reformada del 2019

El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice al pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no se ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagaran también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejara de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha de fallecimiento.

Como se darán cuenta, la reforma del 30 de noviembre de 2012, trajo como consecuencia la disminución del pago de los salarios vencidos, los cuales, fueron acotados hasta por un periodo de doce meses. Y si al término del plazo señalado, no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagaran al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Recordemos que la Ley de 1970, consideraba a los salarios como: “los dejados de percibir desde el día del despido injustificado, hasta la fecha en que se cumplimente el laudo”. Así hubiera durado el juicio cuatro años o más, se tenían que pagar dichos salarios en la forma mencionada.

Debemos de entender que en la fecha de la reforma del 2012, estaba en su apogeo en nuestro país el sistema neoliberal, el cual trajo una serie de reformas tendientes a perjudicar a la clase más desprotegida, siempre con la finalidad de privatizar todo lo relativo a la producción; de ahí que los únicos que se vieron beneficiados fueron las grandes empresas. Aunado a lo anterior, es menester señalar además la gran corrupción que existió en esa época, desde Carlos Salinas de Gortari, hasta Enrique Peña Nieto; al grado de que ahora, varios funcionarios públicos han sido llamados a rendir cuentas, para finalmente ser procesados penalmente; últimamente por la llamada “Estafa Maestra”, y otras formas de corrupción, a costa de la ciudadanía y del erario publico.

El Poder Legislativo en la época en mención, se mencionaba que: era necesario lograr una mayor producción, al menor costo posible; y lo lograron pues en el caso la forma de conseguirlo fue la reducción de las prestaciones y salarios, siempre desde luego, en perjuicio de los trabajadores. Y las

grandes empresas, con todo el gusto del mundo, al ver que sus ganancias y riqueza, se acrecentaba, gracias a tanto presidente corrupto que en los últimos sexenios, nos toco en mala hora vivir. Los ciudadanos seguimos esperando el momento en que se haga justicia, por tanto presidente malandro que a dejado en la calle a México y a sus aguantadores ciudadanos.

Obligación del patrón entregar por escrito el aviso de rescisión, de la causa o causas por las cuales está rescindiendo la relación de trabajo.

Otra reforma perjudicial para los trabajadores, es la que se refiere a los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la “rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón”. Párrafos que señalan la obligación que tiene el patrón de entregar aviso al trabajador de la causa o causas por las cuales esta rescindiendo la relación de trabajo, o (despido justificado)

Es necesario señalar que la entrega del aviso de rescisión al trabajador, es necesaria para este último, en razón de que al entregárselo, el trabajador conoce las causas por las cuales le están rescindiendo el contrato de trabajo, y así darse cuenta de si las causales que se le imputan son ciertas, ya que si no es así, entonces el trabajador podrá defenderse, demandando por un despido injustificado. Pero si al contrario, son ciertas las causales que se le achacan, esta por demás interponer demanda por un despido injustificado, y en todo caso sería preferirle solicitarle al patrón el pago de las prestaciones a que por ley tiene derecho; como por ejemplo, la Prima de antigüedad y las prestaciones proporcionales que el patrón le adeude; evitando con ello un juicio que no tendría caso llevar a cabo.

Así pues, refiriéndonos en concreto, a la obligación que el patrón tiene de dar aviso por escrito de la causa o causas de la rescisión por causas imputables al trabajador, han variado en el tiempo, siendo que la establecida por la reforma de la Ley Federal del trabajo del 1º. De mayo del 2019, es la que mas perjudica a los trabajadores; es menester para el caso lo que señalan al respecto la Ley federal del trabajo de 1970; la reforma de noviembre de 2012 y principalmente la ya señalada del 2019.

Primeramente nos referiremos a la ley de 1970, la que en los últimos tres párrafos del artículo 47 señala: 1º. “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”; 2º. “El aviso deberá hacerse 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 esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador”; 3º. **“La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”**.

Reforma de noviembre del 2012

En el mismo artículo 47 de la ley, de la reforma indicada, se establecen también en los últimos cuatro párrafos del mismo precepto, la obligación de entregar aviso por escrito al trabajador, de cuando el patrón rescinda o lo que es lo mismo (despida justificadamente) al trabajador; son los siguientes: 1º. “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”; 2º. 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”; 3º. “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión”; 4º. **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”.**

Señala Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Saldaña, lo siguiente: “Constituye una grave falta de técnica legislativa el señalamiento de que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido se inicia hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión, ya que esto genera inseguridad e incertidumbre jurídica. En muchos casos de despido verbal, la excepción de prescripción será inoperante y prolongara de manera innecesaria los juicios laborales”.²

También presenta graves deficiencias de redacción al indicar lo siguiente: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”, lo que puede interpretarse en el sentido de que si no hay despido verbal o al no haberse entregado el aviso escrito al trabajador o a la Junta, la separación no es justificada; por tanto, el despido es nulo. De acuerdo con la teoría general de las obligaciones, la falta de un forma establecida por la ley produce la nulidad relativa del acto y su anulación obliga a restituirse mutuamente lo que han o no recibido.

² Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña Hugo Ítalo. Nueva Ley Federal del Trabajo. Teoría y Practica. Editorial Trillas. México. p 69

Lo anterior se traduce en la reposición del empleo y en el pago de los salarios caídos o vencidos dejados de percibir en términos de la segunda parte del artículo 48, cuyas consecuencias jurídicas son idénticas a las de la disposición anterior. Sin duda los tribunales colegiados resolverán las inconsistencias que presenta el numeral, en el sentido de que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta bastará para considerar injustificado el despido.

Una lamentable redacción del último párrafo del artículo 47 de la ley, de la reforma de noviembre del 2012, la cual desgraciadamente fue la consecuencia que trajo consigo, la premura con la cual se elaboró, por medio de la iniciativa presentada por Felipe Calderón Hinojosa, con carácter de preferente, y tal característica, precisamente tiene como consecuencia que las cosas se hagan al vapor, como sucedió, con la reforma laboral a la que nos referimos.

No obstante, hay que decirlo, el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, reformada el primero de mayo del 2019, está pésimo, dejando a los trabajadores en estado de indefensión; y precisamente en el preciso momento, nos vamos a referir a la mencionada disposición, todo con la finalidad de que los legisladores se den cuenta del gran error que cometieron, al haberlo plasmado de la manera que lo hicieron y, así reviertan la norma con el objeto de mejorar su transcripción en bien de los trabajadores a quienes tanto han espoliado inmisericordemente; es menester reencausar el derecho del trabajo, en bien de los trabajadores, de México y la paz social.

“Comentario. Notificación personal, debe tenerse cuidado con probar que el trabajador no recibió personalmente el escrito en que se funda la causa del

despido, ya que es un formalismo al que la jurisprudencia le da importancia, quedando obligado el patrón a probar ese requisito antes de usar el medio de comunicar a través de la junta de conciliación, el despido al trabajador. Con la reforma laboral del 2012 ese requisito parece ya no ser obligatorio como lo señala el nuevo artículo 47, parte final y el 991, sin embargo el artículo 784 fracción IV exige que el patrón pruebe tener la constancia del escrito del despido”.³

Artículo 784 fracción IV: “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:**fracción IV causa de rescisión de la relación de trabajo;....**”

Reforma del 1º. De mayo de 2019

Ahora corresponde el análisis de la más aberrante de las reformas, en cuanto a las que nos hemos referido y han existido en el tiempo, relativas a la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o causas de la rescisión, decretada por el patrón, y ‘supuestamente’ imputable al trabajador, figura que siempre se ha contenido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Su contenido en razón de la reforma que se menciona, es el siguiente:

³ Editores Libros Técnicos. FORENSE. Doctrina, Jurisprudencia y Formularios. Primera edición. México. p. 122

Artículo 47. De la reforma del 1º. De mayo de 2019; párrafo 1º. “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”; 2º. “El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal 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”; 3º. “la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión”; 4º. “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola **presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado**”.

La última parte del párrafo IV, señala una presunción de la separación no justificada; presunción que desde luego beneficia al trabajador, si consideramos la última parte del párrafo en comento, al establecer: salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

De lo anterior se desprende entonces, que el patrón, en realidad no tiene ninguna obligación de dar aviso por escrito de la rescisión, pues aun cuando se establezca dicha obligación, la última parte del párrafo 4º. Indica el perjuicio que se está cometiendo al trabajador, al dejarlo en estado de indefensión, pues fácilmente el patrón podrá, no entregar el aviso, y de cualquier manera en el juicio tiene la facultad de hacer valer cualquier causal de rescisión, sin que, con antelación el trabajador tenga conocimiento de la causa que se le imputa, para defenderse oportunamente de la rescisión hecha valer por el patrón.

Precisamente, la importancia de que el patrón, haga entrega del aviso de rescisión, sin responsabilidad para él, es el de que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas por las cuales le están rescindiendo el contrato de trabajo, con el objeto de defenderse, objetando las causas que se le imputan, para así poder interponer demanda laboral, por cualquiera de las acciones derivadas de un despido injustificado, ya sea la acción de reinstalación o la acción de indemnización, ya que si no se cumple con la obligación relativa al patrón, se estaría dejando al trabajador en completo estado de indefensión; sin que tenga oportunidad de refutar los hechos que se le imputan.

“En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas.”⁴

La rescisión supone un Acto formal. En la parte final del artículo 47, modificado a partir del 1º. de mayo de 1980, en el último párrafo se establece lo siguiente: “La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado. Entonces, podemos concluir diciendo que lo establecido en la reforma del 2012 y la del 1º. De mayo del 2019, se dieron a la tarea de truncar un derecho básico que a favor de los trabajadores se consagro en las anteriores legislaciones, como es el caso que se señala en la parte inicial del presente párrafo.

⁴ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo Primero. Decimotercera edición, revisada y actualizada. Editorial Porrúa. México 2000. p. 593

Es menester que el legislador se de cuenta del error e injusticia que se ha cometido con los trabajadores, para que, por ese motivo, reviertan la reforma del 1º. De mayo del 2019, con el fin de establecer la norma relativa a la figura del artículo 47 de la ley; considerando que: el derecho del trabajo, como parte del derecho social, es protectora de la clase trabajador.