

LA ADICIÓN DEL ARTICULO 47 EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Rafael Tena Suck

1.- Introducción

Una de las polémicas más interesantes e importantes, que se han suscitado con motivo de la aplicación de las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo, ha sido sin lugar a duda los alcances e interpretación de la adición al artículo 47, que en lo conducente indica:

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

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

En ese orden de ideas, en el Diario Oficial de la Federación del día 4 de enero de 1980, se publicaron las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, mismas que entraron en vigor el día 1º de mayo de ese año, que entre otras reformas quedó establecida la adición al artículo 47, con la intención clara, de que la consecuencia de dar el aviso al trabajador de su despido, es el permitir que éste conozca los motivos por los cuales se le despide y darle oportunidad de preparar las pruebas necesarias para desvirtuar los actos que se le imputan.

De tal manera que si el no dar el aviso respectivo, tácitamente está consintiendo los actos que pudieren haberle concedido el derecho para despedirlo justificadamente al trabajador, confundiendo un acto formal con la esencia misma del despido.

Dada la intención del legislador, el bien jurídicamente protegido es el derecho del trabajador de ser notificado de la fecha y causa del despido, para establecer la posibilidad de impugnarlo y es precisamente la sanción a tal omisión, que corresponde por dejar en estado de indefensión supuestamente al trabajador afectado.

En tales circunstancias, la justificación o injustificación del despido no depende de un acto probatorio posterior, toda vez que la obligación legal patronal de dar el aviso de despido, como elemento esencial contenido en la norma que regula las causas de la rescisión.

En efecto, en la exposición de motivos correspondiente, se expresa en la parte conducente, lo siguiente:

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

Ahora bien, el instrumento legal necesario para el cumplimiento de esta obligación patronal, para el supuesto de negativa por parte del trabajador, quedó consignado en el capítulo relativo a los procedimientos paraprocesales o voluntarios que también constituyen una novedad en la ley y que textualmente dice:

"Art. 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El Actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

A propósito de esta reforma, el maestro Trueba Urbina (Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada), la justifica al considerar que "se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido".

Agrega que, "esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y las causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causas que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador".

En virtud de lo anterior, se explican los alcances del problema que han sido causa de planteamientos y opiniones opuestas, al equiparar la ley al despido injustificado la falta del aviso al trabajador o a la Junta.

2.- Antecedentes

Siguiendo la tónica mencionada, es necesario explicar los principales criterios y circunstancias doctrinales y legales que antecedieron a la reforma, a fin de tener una visión más clara y completa del problema.

En primer lugar, cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 121 establecía las causas por las que el patrón podía rescindir el contrato de trabajo del trabajador, sin expresar la obligación de darle el aviso escrito de las causas del despido.

Con la reforma a la Ley de 1970, en la parte final del artículo 47 se incluye dicha obligación patronal al establecer "el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión", de ahí surge una de las más problemáticas interpretaciones que se suscitan en materia laboral, respecto a la consecuencia de la falta de aviso, y este agregado trajo la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por el patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla y 2650/73 de Evaristo Hernández Pelayo, externó su criterio al respecto al señalar, que la falta de aviso de la causa o fecha de la rescisión de los contratos no produce la consecuencia de que el despido sea injustificado. Agrega que la omisión del aviso devenía en responsabilidad pecuniaria para el patrón, en cuanto que quedaba sujeto a la imposición de una multa, pero que ninguna trascendencia tenía desde el punto de vista sustantivo, teniendo la oportunidad de defenderse en la etapa procesal correspondiente.

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

Por otra parte, en la ya clásica consulta de 25 de agosto de 1970 formulada por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, en su carácter de Jefe del Departamento Legal de la COPARMEX al Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto de cuál es el efecto o sanción en que incurre la empresa por no comunicar la causal de rescisión de su contrato de trabajo en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se determinó en opinión de ese Departamento, que los efectos son diversos según las circunstancias en que se plantee la controversia que por la rescisión se suscite; la sanción en que incurre la empresa por no dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión, está determinada por el artículo 886 de la propia Ley Laboral".

Así las cosas, como ya se dijo con anterioridad en el Diario Oficial de la Federación del día 4 de enero de 1980, se publicó el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entre otras reformas queda establecida la adición al artículo 47, con la intención clara de dejar sin efecto el criterio jurisprudencial antes señalado.

En conclusión, debemos interpretar la reforma en el sentido de que se exige del patrón lo siguiente: Que dé el aviso de despido por escrito al trabajador indicándole las causas de la rescisión; y si el trabajador se niega a recibirlo, deberá dirigirse a la Junta respectiva proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitándole haga a éste la notificación correspondiente, con la consecuencia de que de no hacerlo dentro del término de 5 días contados a partir de la fecha del despido, sin más trámite se considerará injustificada la rescisión.

Todos los tratadistas y especialistas de Derecho Laboral, con excepción del Maestro Alberto Trueba Urbina, están de acuerdo en que la reforma de estudio carece de rigor técnico-jurídico; motivo por el cual me permito hacer a continuación una relación de los más importantes argumentos, con el objeto de ubicar con más claridad el punto de análisis.

a). *OPINION DEL DR. NESTOR DE BUEN LOZANO*. En su libro la Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, el impecable y elegante jurista ha dicho que sobre el tema han surgido todo tipo de controversias, y que su opinión al respecto ha sido contraria a lo dominante al afirmar que el no dar el aviso nulifica el despido, por ser conducta contraria a una norma imperativa, de orden público (Art. 5o. de la Ley Federal del Trabajo) de manera que la separación material del trabajador, sin importar su justificación, resultaba violatoria y contraria a derecho produciéndose, en consecuencia, una situación análoga a la del despido injustificado.

Continúa expresando, que de hecho esta diferencia se establece en España donde la Ley distingue entre despido injustificado y despido nulo (el que no va acompañado del aviso escrito). Siendo diferentes desde un punto de vista jurídico coinciden en las consecuencias.

Al dictarse la Ley de 1970, se intentó poner remedio al problema obligando al patrón a dar aviso escrito de la causa o causas del despido. Pero no se especificó castigo o consecuencia alguna que pudiera derivar del incumplimiento de esa carga. Entonces la Corte, simplemente, declaró inocua la omisión, por cierto que sin razón, liberando en forma injustificada al patrón de una responsabilidad natural.

La nueva disposición: Un agregado largo al art. 47, es justa pero técnicamente inadecuada. En ese sentido tiene cierta razón el doctor Baltasar Cavazos que en un desplegado periodístico, publicado el día 30 de abril de 1980, un día antes de la entrada en vigor de las reformas, hacía patente su oposición. Es cierto que resulta absurdo que si el despido se justifica por la conducta del trabajador, la falta de aviso seis días después, la injustificación.

Habría sido muy fácil encontrar remedio al problema técnico. La fórmula de la nulidad parece impecable.

El problema se complica, con respecto al hecho social que se quiere evitar. Lo más probable es que se sigan utilizando los recursos bajos de la negativa del despido acompañada de la oferta de reinstalación. Ello conduce a una maniobra también tradicional y generalmente ineficaz, observada por los defensores de los trabajadores, de presentar testigos falsos para probar el despido. Pero se trata de una inmoralidad en contra de otra de signo contrario.

Cuánta razón tuvieron las palabras del maestro Néstor de Buen, ya que la experiencia con las reformas en vigor nos han demostrado que las empresas bien asesoradas dan oportunamente el aviso de despido adecuando la conducta del trabajador a las causales del artículo 47, con las pruebas existentes o preconstituidas; sin embargo, en la mayoría de los casos nos encontramos con la fórmula típica de la negativa del despido y la oferta del trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando, a efecto de reinvertir la carga de la prueba, con la aceptación forzada y dramática del trabajador, y con la reinstalación ficticia y temporal, ya que una vez que el Actuario desiste de la buena voluntad del patrón y se retire de la empresa, culmina y se produce otro despido o fraude laboral que debe de evitarse en beneficio y prestigio de nuestra materia.

b). *OPINION DEL DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES.* El ilustre y agradable maestro Cavazos Flores, se refiere primeramente a la obligación de parte del patrón (Ley de 1970 de dar el aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión, haciéndose una serie de preguntas Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, 1971, COPARMEX; comentarios a su Ley Federal del Trabajo Tematizada): ¿Qué sucede si el patrón no da aviso al trabajador de la fecha o causa o causas de la rescisión, la falta de aviso invalida el despido? Si no se expresa la causal de rescisión por escrito, ¿puede invocarse posteriormente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?

A estas interrogantes el doctor Cavazos responde que la falta del aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinente, por tanto agrega —es factible que un patrón que despidió a su trabajador por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente, en la audiencia de demanda y excepciones. Asimismo, un patrón puede avisar a un trabajador que lo despidió con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere el artículo 47 y posteriormente, puede hacer valer sólo determinadas causales.

A propósito de la última reforma del artículo 47, el doctor Cavazos, opina, que el contenido de esa reforma es absurdo, ya que el despido se justifica por la conducta del trabajador y falta a la lógica el hecho de que si el despido es injustificado, seis días después, por falta de aviso ese despido justificado se convierte en injustificado.

c). *OPINION DEL LIC. FRANCISCO RAMIREZ FONSECA.* El licenciado Ramírez Fonseca, autor de diversas monografías sobre temas fundamentales de la problemática laboral, particularmente en su obra (Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Editorial PAC, México, D.F. 1980), señala que en parte está de acuerdo con las ideas del Dr. Cavazos, en lo relativo a la intrascendencia de no dar aviso al trabajador de la causa del despido (Ley de 1970); sin embargo, agrega de que el fundamento de la intrascendencia obedece a la circunstancia de que en derecho laboral, lo que no ocurre en otras ramas del derecho, la rescisión opera por voluntad de cualquiera de las partes involucradas en la relación de trabajo, disiente, en cambio en lo relativo a que sea factible que un patrón que indica a un trabajador que lo ha despedido por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente en la audiencia de demanda y excepciones.

Por otra parte, el Lic. Ramírez Fonseca, está en completo desacuerdo de que la omisión del aviso traiga como consecuencia la injustificación del despido, califica esa reforma de incongruente y carente de lógica jurídica, ya que una cosa es que exista la causa y otra diferente que no se dé el aviso.

d). *OPINION PROPIA*. Definitivamente, el nuevo texto de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, hace inoperante la tesis jurisprudencial y cualquier otro criterio de interpretación. Está perfectamente clara la obligación patronal al respecto, así como sus consecuencias, o sanciones por el incumplimiento, por lo que no cabe duda que hay suficiente claridad en la redacción para entender la finalidad de la disposición normativa; sin embargo, cabe hacer notar que la reforma además de ser incongruente, absurda, carente de lógica, es antitécnica y anticonstitucional sobre todas las cosas.

Considero, no obstante lo anterior, que es totalmente intrascendente el no dar aviso al trabajador de la causal de despido y estoy de acuerdo con el Lic. Ramírez Fonseca, en que no es factible que un patrón que señala a su trabajador que lo despide por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente en la etapa procesal oportuna, sino por el contrario, el patrón que de el aviso de despido a su trabajador, debe precisar, claramente en qué consiste la misma y sostenerla en el juicio respectivo, ya que de lo contrario sería contradictorio a menos que la nueva causal invocada se refiera a hechos supervenientes a la fecha de la rescisión, en beneficio del trabajador y de la seguridad jurídica.

Difiero categóricamente en los puntos de vista del doctor Néstor de Buen Lozano, cuando afirma que la falta del aviso constituye la omisión de un requisito de forma que deviene en nulidad, por ser hechos contrarios al orden público, expresado en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, y el artículo 8o. del Código Civil, que aplica el principio general de que los actos contrarios a las leyes de orden público son nulos, toda vez que de no haber sido fundada la separación del trabajador de un despido formalmente válido, tendrá el derecho a ser reinstalado o indemnizado, consecuentemente en ese orden de ideas, da lo mismo que el despido sea injustificado o nulo por la falta del aviso correspondiente.

Creemos, como ya señalamos antes, que la forma en el acto de despido es totalmente intrascendente, ya que el espíritu de la Ley Federal del Trabajo en todos los casos diversos respecto de este requisito de validez, es siempre en el sentido de que opera sólo "ad probationem" o en última instancia, bajo el principio "Juris Tantum", que admite una presunción mediante prueba en contrario.

En consecuencia, el requisito de forma no sólo se manifiesta respecto del despido, sino también con el contrato de trabajo, constancias de pago, constancias de antigüedad, vacaciones, contestación de la demanda en sentido afirmativo, etc., que siempre admiten prueba en contrario.

La falta de aviso no priva al trabajador de sus derechos o acciones, ni a la empresa de las excepciones y defensas que tienen que probar en juicio de acuerdo con las cargas probatorias y con los elementos de que dispongan por paridad procesal.

De ahí, que la fórmula de nulidad no parece totalmente impecable, habría sido muy fácil encontrarle el remedio al problema técnico sin complicación alguna, adicionando al artículo 47, con la redacción que sigue "la falta de aviso al trabajador o a la Junta establece la presunción de considerar que el despido fue injustificado", es decir, que con las pruebas aportadas se podría justificar la medida del despido y desvirtuar dicha presunción, esto obviamente en el caso de que las pruebas fueran las suficientes e idóneas.

A mayor abundamiento, y para acreditar aún más el criterio anterior, el artículo 784 fracción III y IV, menciona que la carga de la prueba de las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, corresponde al patrón, por lo que el propio legislador quería establecer la presunción "Juris Tantum", cambiando por razones que no encuadran en el orden jurídico y que no se explican la arbitraria sanción que se comenta.

3.- La Constitucionalidad de las Reformas al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente recordar que dentro del régimen jurídico de un estado de derecho, deben existir disposiciones supremas y mecanismos de control que garanticen que el ámbito de libertades de los gobernados no sean afectadas por la arbitraria actividad estatal, en violación de los derechos públicos subjetivos que el propio Estado reconoce e la Constitución.

Por otra parte, es plausible el propósito de introducir reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo para lograr un instrumento más eficaz en beneficio del equilibrio de los factores de la producción. Pero de ninguna manera debemos ni podemos estar de acuerdo que con el pretexto de la protección al trabajador se menoscabe el orden jurídico.

Ahora bien, la reforma que analizamos viola la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional (segundo párrafo) que indica:

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

La adición al artículo 47, en nuestra opinión atenta y conculca la primera formalidad esencial del procedimiento, debido a que deja al patrón en un total estado de indefensión, al ser violatorio de la garantía de audiencia, que implica en otorgarles a las partes iguales oportunidades dentro de la relación jurídica procesal, para que en el mismo puedan presentar sus respectivas pretensiones y las pruebas para demostrarlas.

En otras palabras, si antes de que nazca la relación procesal la ley hace nugatorios estos derechos impide que los patronos opongan sus defensas y excepciones en virtud que por la falta de aviso oportuno al trabajador se califica el despido como injustificado sin que sean oídos y vencidos en juicio, previamente en perjuicio de la seguridad jurídica.

Por último, y desde el punto de vista práctico, la reforma perjudica fundamentalmente a las pequeñas empresas de México, ya que la empresa mediana y grande por su capacidad económica y por su alta administración cuentan con los departamentos e instrumentos profesionales especializados y por ello no tienen ningún problema para cumplir con los avisos y no les causa impacto económico alguno, lo que no sucede con la mayoría de las empresas en México.

En conclusión, proponemos que se modifique la adición al artículo 47, que comentamos, con la fórmula de la presunción de que el despido sea injustificado y permitirle en todo caso a las empresas desvirtuarlas con las pruebas adecuadas oportunamente, ya que no podemos aceptar que el celo del Estado autoritario transpersonalista para tutelar y proteger a una determinada clase llegue al extremo de perder de vista las exigencias y principios fundamentales del orden jurídico que es la base de nuestro Estado de Derecho, ¡no importa predicar en desierto, el tiempo nos dará la razón!

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Cavazos Flores Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 10a. edición, editorial Trillas, México, D.F. 1981.
- 2.- De Buen L. Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, editorial Porrúa, S. A., México 1980.
- 3.- Ramírez Fonseca Francisco, Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, editorial PAC, México, D. F. 1980.
- 4.- Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, editorial PAC, México, D. F. 1981.
- 5.- Ramírez Fonseca Francisco, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, editorial PAC, México, D. F., 1981.
- 6.- Trueba Urbina Alberto, Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo, editorial Porrúa, S.A., México D.F. 1981.