

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL PÁRRAFO TERCERO AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El que suscribe, ANÍBAL OSTOA ORTEGA, Senador de la República por el estado de Campeche e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Regeneración Nacional en la LXIV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y por los artículos 8 numeral 1 fracción I; 164 y 172, y demás disposiciones relativas y aplicables del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración del Pleno de esta Cámara la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL PÁRRAFO TERCERO AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, al tenor de la siguiente:

**Exposición de Motivos**

La figura del aviso de rescisión de la relación laboral fue incorporada por primera vez en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970; específicamente, se adicionó un párrafo al artículo 47 en el que se establecía la obligación patronal de dar aviso al trabajador por escrito de la fecha y causa o causas de rescisión de la relación laboral.

La adición de este supuesto tuvo el firme objetivo de proteger a los trabajadores de despidos injustificados y de otorgarles, de esta manera, el derecho a preparar adecuadamente su defensa. Sin embargo, a lo largo de los años ha sido objeto de controversias sobre su interpretación y aplicación.

En una primera instancia, esta controversia tuvo que ser resuelta, en el año de 1974, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante la tesis jurisprudencial 1037 de la entonces Cuarta Sala, en la que se resolvió:

*“La falta del cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar*

*injustificado el despido del trabajador... porque la ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido...”<sup>1</sup>*

De esta manera, fueron disipadas las dudas sobre su interpretación y aplicación, así como la posibilidad de hacer efectiva la entrega del aviso de despido.

Fue hasta la reforma laboral de 1980, que se hizo efectivo la entrega de este aviso al trabajador por parte del patrón para quedar de la siguiente manera:

*“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de 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.”<sup>2</sup>*

No obstante, en la práctica la implementación de la entrega del aviso rescisorio tuvo dificultades debido a prácticas jurídicas en detrimento de su esencia, lo que llevó a que en la reforma laboral de 2012 el artículo 47 fuera modificado nuevamente para establecer que:

- El aviso debe referir con claridad la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.
- El aviso se debe entregar al trabajador en el momento del despido o comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Que la prescripción no comienza a correr sino hasta que el trabajador recibe el aviso.

---

<sup>1</sup> Jurisprudencia histórica. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

[http://sif.scjn.gob.mx/sifsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1ffdfcfcfcf&Expresion=&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA\\_TJ=&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=13&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=916419&Hit=3&IDs=916349,916351,916419,916489,916490,916493,916496,916543,916549,916576,916623,916628,916630&tipoTesis=&Semanao=0&tabla=&Referencia=LAB&Tema=1798](http://sif.scjn.gob.mx/sifsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1ffdfcfcfcf&Expresion=&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=13&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=916419&Hit=3&IDs=916349,916351,916419,916489,916490,916493,916496,916543,916549,916576,916623,916628,916630&tipoTesis=&Semanao=0&tabla=&Referencia=LAB&Tema=1798)

<sup>2</sup> Decreto de Reforma a la Ley del Trabajo publicado el 4 de enero de 1980.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//ref/lft/LFT\\_ref13\\_04ene80\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio//ref/lft/LFT_ref13_04ene80_ima.pdf)

- Que la falta de aviso al trabajador conlleva la injustificación del despido y, como consecuencia, su nulidad.<sup>3</sup>

Finalmente, con la reforma laboral de 2019, el párrafo final del artículo 47 fue modificado para quedar de la siguiente manera:

*“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.”<sup>4</sup>*

Es indudable que la figura del aviso de despido ha causado discusión y debate sobre su funcionalidad e incluso ha sido considerado como un factor que hace lentos los juicios laborales. Por eso, es necesario no olvidar su origen y naturaleza de proteger a los trabajadores de despidos injustificados y permitirles preparar su defensa mediante el conocimiento de la causa o causas de despido.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido diversos criterios jurisprudenciales avalando la funcionalidad del aviso de despido y especificando su contenido. En su momento, la otrora Cuarta Sala resolvió que el aviso de rescisión debía contener fecha y causa o causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> De Buen Unnas, Carlos. *El aviso de despido y la reforma laboral: Los Trueba tenían razón.*

[http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/carlos\\_de\\_buen.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/carlos_de_buen.pdf)

<sup>4</sup> Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado el 1 de mayo de 2019.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

<sup>5</sup> Tesis de jurisprudencia. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

<https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000&Expresion=242801&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=0&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=242801&Hit=1&IDs=242801&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=>

Por su parte, la Segunda Sala de la SCJN en su tesis de jurisprudencia 68/2001 sustenta que el aviso es un deber jurídico ineludible del patrón, cuya finalidad es 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 que el incumplimiento, por parte del patrón, de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado.<sup>6</sup>

La misma sala, en su tesis jurisprudencial 156/2013, sostiene que el aviso de referencia debe 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 aquel no cumplirá con sus propósitos.<sup>7</sup>

Con las jurisprudencias, anteriormente señaladas, queda demostrada la relevancia que tiene el aviso rescisorio, tanto para el patrón como para el trabajador. Precisamente, el jurista mexicano Mario de la Cueva consideraba que el aviso de despido constituye la existencia de una constitución autentica del despido y, por

---

<sup>6</sup> Tesis de jurisprudencia 68/200. Aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 30 de noviembre de 2001.

[https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000&Expresion=188290&Dominio=Rubro,Texto&TA\\_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=188290&Hit=1&IDs=188290&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000&Expresion=188290&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=188290&Hit=1&IDs=188290&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

<sup>7</sup> Tesis de jurisprudencia 156/2013(10ª). Aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 20 de noviembre de 2013.

[https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1200000000000000&Apendice=10000000008&Expresion=Aviso%2520de%2520rescisi%25C3%25B3n&Dominio=Rubro,Texto&TA\\_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=15&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=2&ID=2005358&Hit=3&IDs=2015146,2006985,2005358,1008877,1009165,1009228,1009229,1009230,1009233,1009240,1009366,1009369,1009700,1009885,1009940&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=](https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1200000000000000&Apendice=10000000008&Expresion=Aviso%2520de%2520rescisi%25C3%25B3n&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=15&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=2&ID=2005358&Hit=3&IDs=2015146,2006985,2005358,1008877,1009165,1009228,1009229,1009230,1009233,1009240,1009366,1009369,1009700,1009885,1009940&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aludir el patrón, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa.<sup>8</sup>

Adicionalmente, resulta de la más alta importancia destacar que con las aprobaciones del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la histórica reforma laboral en materia de libre sindicalización en el año 2019, se sentaron las bases para el inicio de un cambio profundo en la vida laboral nacional.

Este cambio tiene, sin duda, el objetivo de restaurar la protección a las trabajadoras y los trabajadores quienes, por años vieron disminuidos y vulnerados, sus derechos laborales.

En el marco de todos estos cambios, es inaplazable proteger a los trabajadores con más de 20 años de antigüedad laboral. De acuerdo con los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, durante el primer trimestre del año 2019 había: 1,160,726 trabajadores en la categoría de más de 20 años y hasta 24 años de antigüedad; 1,138,577 en la categoría de más de 24 años y hasta 30 años de antigüedad; y 845,281 trabajadores con más de 30 años de antigüedad.<sup>9</sup>

En suma, son más de 3 millones de trabajadores que cuentan con más de 20 años de antigüedad laboral. A estos trabajadores el Estado debe protegerlos de despidos injustificados, garantizarles su derecho a conocer, de manera precisa, la causa o causas de su despido que les permita preparar su defensa con antelación y conocimiento de lo imputado.

Tomando en cuenta los datos anteriores, se debe utilizar el contenido de la tesis jurisprudencial 126/2017, emitida por la Segunda Sala de la SCJN, en la que se resuelve que en el caso de las relaciones laborales de más de 20 años el aviso de

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. Tomo I. 18ª. Edición.

<sup>9</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Conjunto de datos: Trabajador subordinado y remunerado. [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010\\_pe\\_ed15/tsr.asp?s=est&proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_tsr&p=enoe\\_pe\\_ed15](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/tsr.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_tsr&p=enoe_pe_ed15)

rescisión no solo debe contener la fecha y la causa o causas graves que la motiven, sino que ha de precisar, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que haga imposible su continuación de la relación de trabajo, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa, no sólo respecto de la existencia de la causa, sino de esas consideraciones que la califican como particularmente grave.<sup>10</sup>

Atendiendo la tesis jurisprudencial referida, la presente iniciativa busca elevar a rango de ley el contenido de esta tesis mediante la adición de un párrafo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se especifique que el patrón deberá exponer las razones por las cuales considera que los hechos o conductas cometidas son particularmente graves o hacen imposible la continuación de la relación de trabajo mayor a los 20 años de antigüedad.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo para clarificar sus alcances:

Texto Vigente	Propuesta de Texto
<b>Ley Federal del Trabajo</b>	
<p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. a XIV Bis. ...</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>Artículo 47.- ...</p> <p>I. a XIV Bis. ...</p> <p>XV. ...</p>

<sup>10</sup> Tesis de jurisprudencia 126/2017(10ª). Aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 23 de agosto de 2017.

[https://sif.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=12000000000000&Appendice=1000000000008&Expresion=Aviso%2520de%2520rescisi%25C3%25B3n&Dominio=Rubro\\_Texto&TA\\_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=15&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=2&ID=2005358&Hit=3&IDs=2015146,2006985,2005358,1008877,1009165,1009228,1009229,1009230,1009233,1009240,1009366,1009369,1009700,1009885,1009940&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=](https://sif.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=12000000000000&Appendice=1000000000008&Expresion=Aviso%2520de%2520rescisi%25C3%25B3n&Dominio=Rubro_Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=15&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=2&ID=2005358&Hit=3&IDs=2015146,2006985,2005358,1008877,1009165,1009228,1009229,1009230,1009233,1009240,1009366,1009369,1009700,1009885,1009940&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=)

<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>...</p> <p><b>Para el caso de los trabajadores con más de 20 años de antigüedad, el aviso debe exponer las razones por las cuales el patrón considera que los hechos o conductas cometidas son particularmente graves o hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.</b></p>
<p>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.</p>	<p>...</p>
<p>La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>...</p>



# Aníbal Ostoa Ortega

## Senador de la República



### Proyecto de Decreto

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se adiciona el párrafo tercero al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y se recorren los actuales párrafos tercero y cuarto en su orden para integrar los párrafos cuarto y quinto, para quedar como sigue:

**Artículo 47.-** ...

**I. a XIV Bis.** ...

**XV.** ...

...

**Para el caso de los trabajadores con más de 20 años de antigüedad, el aviso debe exponer las razones por las cuales el patrón considera que los hechos o conductas cometidas son particularmente graves o hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.**

...

...

...

### Artículo Transitorio

**Único.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Salón de Sesiones de la H. Cámara de Senadores, a 21 de abril de 2020.

**Suscribe**

**Sen. Aníbal Ostoa Ortega**