

**CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.
ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO
CIRCUITO Y EL SEGUNDO TRIBUNAL
COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO
CIRCUITO (ACTUAL SEGUNDO
TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS
ADMINISTRATIVA Y CIVIL DEL DÉCIMO
NOVENO CIRCUITO).**

**PONENTE: MINISTRA MARGARITA BEATRIZ LUNA
RAMOS.
SECRETARIA: GUADALUPE MARGARITA ORTIZ BLANCO.**

Vo. Bo.

Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día **nueve de agosto de dos mil diecisiete.**

Cotejó:

VISTOS, los autos para resolver el expediente relativo a la denuncia de contradicción de tesis identificada al rubro, y

R E S U L T A N D O:

PRIMERO. Denuncia de la posible contradicción de tesis. Mediante escrito recibido el diecisiete de mayo de dos mil diecisiete, en la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Magistrados integrantes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito denunciaron la posible contradicción de tesis entre los criterios sustentados por dicho Tribunal, al resolver el amparo directo 1024/2016, y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, actual Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y Civil

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

del Décimo Noveno Circuito, al fallar el amparo directo número 167/96.

SEGUNDO. Trámite del asunto. Mediante acuerdo de cuatro de mayo de dos mil diecisiete el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ordenó formar y registrar el expediente relativo con el número 165/2017; instruyó a la Presidencia de los Tribunales Colegiados contendientes a efecto de que remitan vía electrónica o, en su caso, copias certificadas, de las ejecutorias de su índice, así como copia digitalizada del proveído en el que se informe si el criterio sostenido en dichas sentencias se encuentra vigente; turnó el asunto a la Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos; ordenó la integración electrónica del cuaderno auxiliar, así como dar aviso a los Plenos de Circuito y la radicación del asunto en la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

TERCERO. Mediante acuerdo de veintitrés de mayo de dos mil diecisiete, el Presidente de la Segunda Sala del Alto Tribunal de Justicia ordenó que ésta se avocara al conocimiento del asunto y determinó su competencia legal.

C O N S I D E R A N D O:

PRIMERO. Competencia. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver la presente denuncia de contradicción de tesis, suscitada entre dos Tribunales Colegiados de distinto circuito, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 226, fracción II, de la Ley de Amparo; así como 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y en los Puntos Primero y Segundo, fracción VII,

del Acuerdo General 5/2013 del Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SEGUNDO. Legitimación. La denuncia de contradicción de criterios proviene de parte legítima, en términos de lo dispuesto en el artículo 227, fracción II, de la Ley de Amparo, pues fue formulada por los Magistrados integrantes del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, órgano que emitió uno de los criterios que aquí intervienen.

TERCERO. Criterios contendientes. Para estar en aptitud de establecer si existe contradicción de tesis es preciso tener en cuenta las consideraciones esenciales que sustentan las posturas de los dos cuerpos colegiados.

I. Amparo directo 1024/2016, resuelto por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, el seis de abril de dos mil diecisiete, por mayoría de votos de los Señores Magistrados que lo integran:

“QUINTO. Estudio del asunto.

Para mayor claridad en la exposición del presente asunto, es conveniente precisar, inicialmente, los antecedentes relevantes que se desprenden de las constancias que integran el juicio laboral **, que en justificación de su informe remitió la Junta responsable, las cuales gozan de valor probatorio pleno, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 129, 130, 197 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, y de las cuales se advierte lo siguiente:***

• Por escrito presentado el catorce de agosto de dos mil trece, ante la Junta Especial Número Cuarenta y Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Veracruz, Veracruz, **, *****, *****, y *****, demandaron de *****, y/o***

quien resultara responsable de la fuente de trabajo y/o como en lo futuro se le denominará, las prestaciones siguientes: (se transcriben).

El veinte de enero de dos mil catorce, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que la Junta responsable tuvo a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio (foja 83 ídem); y en la etapa de demanda y excepciones, tuvo a la parte actora ratificando su escrito inicial de demanda, así como su aclaración, precisión y ampliación de la misma, realizada mediante escrito de esa misma fecha, en los términos siguientes: (Se transcriben).

Por otra parte, la responsable tuvo a *** , dando contestación a la demanda, así como de viva voz a la ampliación, precisión y aclaración de la misma, oponiendo las excepciones y defensas que estimó pertinentes (fojas 47 a 74, y 84 a 89 del tomo I del sumario laboral); posteriormente, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, celebrada el siete y el veinticinco de abril de dos mil catorce, las partes ofrecieron los medios de convicción acordes con sus pretensiones (fojas 581 a 614 ídem).**

• Concluida la secuela procesal, previo agotamiento del término otorgado a las partes para que formularan sus alegatos (foja 743 vuelta del expediente laboral), mediante proveído de tres de junio de dos mil catorce, la Junta responsable decretó el cierre de instrucción (fojas 766 y 767 ídem); hecho lo anterior, dictó un primer laudo el veintiocho de octubre de dos mil catorce, en cuyos puntos resolutivos conducentes concluyó: (Se transcriben).

Inconformes con la anterior determinación, *** , ***** , ***** y ***** , así como ***** , por conducto de su apoderado legal, promovieron sendos juicios de amparo de los cuales correspondió conocer a este Tribunal Colegiado, radicándolos bajo los números ***** y ***** , respectivamente.**

En sesión pública ordinaria de uno de octubre de dos mil quince, se resolvió, por unanimidad de votos, conceder el amparo solicitado en el uniinstancial 1/2015, para el efecto de que: (Se transcribe).

Asimismo, en el amparo directo de trabajo *** , promovido por ***** , se resolvió, también por**

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

todos los efectos legales y contractuales, como justificada, en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y demás ordenamientos contractuales y reglamentarios; en consecuencia, se absuelve a la empresa demandada ***** , de reinstalar a los actores ***** , ***** , ***** y ***** , así como del pago de los salarios vencidos y prestaciones accesorias reclamadas como expectativas de derecho 'que se lleguen a generar durante la tramitación del presente asunto'; de la inscripción y pago de las cuotas obrero patronales a los organismos de seguridad social; del pago de reparto de utilidades 2011 y 2012; del concepto denominado 'anticipo de utilidades'; del pago de los conceptos denominados como 'canasta básica' y 'vales de despensa anual (sic) mensual'.

TERCERO. Se condena a la empresa ***** , a pagar a cada uno de los actores, el concepto de fondo de ahorro del periodo comprendido del 1° de enero de 2013 al 28 de junio 2013, en los términos siguientes:

- A pagar al actor ***** , el importe de \$*****.
- A pagar al actor ***** , el importe de \$*****.
- A pagar al actor ***** , el importe de \$*****.
- A pagar al actor ***** , el importe de \$*****.

CUARTO. Notifíquese...' (fojas 1534 a 1557 ídem).

Laudo este último que se erige como acto reclamado en esta vía.

Aquí cabe destacar, que la ejecutoria emitida en el amparo directo laboral *** , con el que se encuentra vinculado este expediente, se tuvo por cumplida el veinticinco de octubre de dos mil dieciséis, como se advierte de las fojas doscientos cincuenta y seis a doscientos sesenta del uniinstancial aludido, el cual se tiene a la vista y se cita como hecho notorio, en términos de lo dispuesto en el artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, conforme a su numeral 2.**

Precisado lo anterior, este tribunal colegiado estima que los conceptos de violación planteados en la demanda de amparo principal por el quejoso, cuyo estudio se realizará en orden distinto al planteado y en su conjunto, por así permitirlo el artículo 76 de la Ley de Amparo, son infundados, sin que se advierta que deba suplirse la deficiencia de la queja en su beneficio, conforme a lo dispuesto en el artículo 79, penúltimo párrafo, de esa legislación.

Como cuestión de orden previa, es pertinente destacar que la litis constitucional de este asunto, se limita al estudio de la rescisión de la relación de trabajo de *** , que derivó en la absolución tanto de su reinstalación, como del pago de salarios caídos y demás prestaciones accesorias, en virtud que el laudo aquí reclamado, como se destacó en antecedentes, fue emitido en cumplimiento de la ejecutoria federal pronunciada el treinta de junio de dos mil dieciséis, en el uniinstancial ***** del índice de este Tribunal Colegiado, en la cual se constrañó a la Junta del conocimiento, a que reiterara los aspectos que no fueron materia de concesión, esto es, la determinación, en el sentido de que la rescisión laboral de ***** , ***** y ***** , fue justificada y, por ende, la absolución a su reinstalación, así como al pago de salarios caídos y prestaciones accesorias, consistentes en vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso, ayuda de renta, prima de asistencia, ayuda de canasta básica, prima de salud, prima al personal de acería, fondo de ahorro, vales de despensa mensual y su inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Afore correspondientes, reclamadas con posterioridad a la fecha de terminación de la relación laboral, al seguir la suerte de la principal; así como la absolución, respecto de todos los quejosos, del pago de reparto y anticipo de utilidades, gastos médicos y aguinaldo por el año dos mil doce; por lo que, evidentemente, tales tópicos ya no pueden ser materia de estudio en el presente asunto.**

Entrando al estudio de los conceptos de violación, resulta inoperante el argumento relativo a que la Junta del conocimiento analizó de oficio si las causas de rescisión invocadas por la patronal fueron particularmente graves e hicieron imposible la continuación de la relación de trabajo; pues tal forma de proceder atendió a los efectos por los cuales se otorgó la protección constitucional al aquí quejoso en el juicio de amparo directo de trabajo *** , vinculado con el que ahora se resuelve, que fue para el efecto de que, entre otros aspectos, la autoridad obrera, tomando en consideración que la conducta desplegada por aquél actualizó las causales de rescisión de la relación de trabajo previstas en las cláusulas III, VII y XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con libertad de jurisdicción, determinara si las mismas eran particularmente graves y/o hacían**

imposible la continuación de la relación laboral, como lo exige el artículo 161 de esa legislación.

En otro contexto, aduce el promovente del amparo, que el laudo reclamado es violatorio de sus derechos fundamentales, porque al determinar la responsable que el beneficio previsto en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo no le era aplicable, soslayó estudiar si el patrón expuso en su aviso de rescisión que, considerando su antigüedad de más de veinte años, procedía rescindirle de sus labores, en virtud que las faltas en las cuales incurrió eran particularmente graves y/o hacían imposible la continuación de la relación laboral, lo que era indispensable, a fin de que estuviera en posibilidad de preparar su defensa.

Lo así expuesto resulta infundado.

Previo a su estudio, es pertinente señalar que este órgano colegiado no inadvierte que el laudo aquí reclamado se dictó en cumplimiento de la ejecutoria emitida en el uniinstancial **, aludido, en el cual se concedió el amparo a fin de que la autoridad responsable, con plenitud de jurisdicción, analizara si en la especie se actualizaba o no la hipótesis prevista en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en favor del hoy quejoso, ello, sin hacerse mayor alusión al aviso rescisorio; sin embargo, esa circunstancia no impide el análisis de fondo del motivo de inconformidad a que se refiere este apartado, pues en el fallo federal en cita, en ningún momento se estableció de manera expresa que cualquier tema referido a ese aviso hubiera sido superado, por ende, no sería válido concluir que precluyó el derecho del accionante para exponer su argumento, o que la falta de mención en el aviso rescisorio de las razones por las cuales estimó el patrón que la conducta desplegada por el operario es particularmente grave o tornara imposible la continuación de la relación de trabajo, constituya cosa juzgada, ante la falta de un pronunciamiento expreso al respecto; máxime, cuando resulta patente que el análisis de ese tópico nació a la vida jurídica, precisamente, como consecuencia de la concesión de amparo a que se ha hecho referencia, cuya finalidad era que la autoridad responsable subsanara una omisión y diera cumplimiento al principio de exhaustividad establecido en la legislación obrera.***

En ese sentido, a fin de privilegiar el derecho de acceso a la justicia previsto por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se procede al estudio del concepto de violación previamente reseñado.

Ahora bien, el artículo 47, párrafos décimo sexto y décimo séptimo, de la Ley Federal del Trabajo, prevé: (se transcribe).

Esto es, establece que el aviso de rescisión de la relación laboral debe contener únicamente la conducta o conductas que la motiven, así como la fecha o fechas en que se cometieron los hechos atribuidos, sin hacer mención alguna a que, en caso de que el trabajador tenga una antigüedad mayor de veinte años, deban además precisarse las razones del porqué se considere que tales conductas son particularmente graves o hagan imposible la continuación de la relación laboral, en atención a lo dispuesto en el numeral 161 ibídem.

Por su parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la 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, determinó lo siguiente: (Se transcribe).

Consideraciones que dieron origen a la jurisprudencia, 2a./J. 156/2013 (10a.), publicada en la página mil cuatrocientos veintinueve, Libro 2, Enero de 2014, Tomo II, Materia(s): Laboral, Décima Época, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, de contenido siguiente: '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 AQUÉLLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS'. (Se transcribe).

De esas consideraciones se obtiene que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que en el aviso de rescisión de la relación laboral se deben especificar la o las causas que hipotéticamente prevé el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como las diversas fácticas, esto es, la referencia sucinta de los hechos que se imputen al trabajador; ello, precisamente, para evitar que se

modifiquen los motivos jurídicos y legales del despido del operario, dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, para lo cual no es necesario que la patronal realice una narrativa pormenorizada de los hechos que contengan la totalidad de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se actualizaron, pues tales aspectos podrán ser materia de un eventual juicio, resultando suficiente con que se hagan saber de manera sucinta los hechos que constituyen la actualización de las hipótesis previstas en la ley de la materia, para que el operario tenga la certeza de las causas auténticas de la rescisión y así, en su caso, preparar su defensa.

Ahora bien, el aviso de rescisión de la relación laboral de que fue objeto *** (fojas 192 y 193), es del tenor literal siguiente: (Se transcribe).**

Así, del contenido del artículo 47, párrafos décimo sexto y décimo séptimo, de la Ley Federal del Trabajo y lo expuesto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis invocada, en relación con el aviso de rescisión de la relación laboral, el cual contiene una relación de los hechos imputados al trabajador, que se hicieron consistir en que a las catorce horas con doce minutos del veintiuno de junio de dos mil trece, el actor, en compañía de diversos trabajadores, ingresó a las instalaciones de la empresa demandada, con su credencial con código *** , por el acceso de contratistas conocido como “*****” fuera de su horario de labores, acudiendo con posterioridad al área de acería, en cuyos vestidores se puso la ropa de trabajo, lentes de protección y casco, para un fin distinto del que le fueron conferidos, siendo sorprendido por el Jefe de Taller General de Mantenimiento y por el Oficial del Instituto de la Policía Auxiliar y Protección Patrimonial para el Estado de Veracruz, Destacamento ***** , en el Taller General (TAGE), en el cual se encontraba haciendo labor proselitista, a pesar de que no era temporada de elecciones, incitando a los trabajadores que se encontraban de turno a efectuar un paro de labores con las consecuencias inherentes, destacándose que el hoy promovente del amparo, ni sus acompañantes pertenecían al departamento de TAGE; hecho esto, se dirigieron a la nave de Cople 3, lugar en el cual fueron interceptados por Oficiales del Destacamento de ***** , quienes los invitaron a desistir de sus acciones y abandonar la nave de**

Coples, puesto que no se encontraban en horario de labores, distraían a los demás trabajadores y, por consecuencia, alteraban el orden y la disciplina, circunstancias que evidenciaban que no siguió las instrucciones para la prevención de riesgos, a lo que dio respuesta de forma violenta y altisonante, aduciendo que el personal lo estaba esperando, por lo que insistió en que se le dejara continuar con su recorrido, desobedeciendo las indicaciones dadas, retirándose finalmente por la salida de acceso de contratistas, aproximadamente a las diecisiete horas con veintiocho minutos de la fecha; conducta que se hizo de su conocimiento, encuadraba en las causales de falta de probidad y honradez, incumplimiento a las normas de trabajo que le son aplicables, la de poner en riesgo y peligro su seguridad, la de sus compañeros y terceras personas que se encontraban en el centro de trabajo, alteración del orden y la disciplina, así como la de desobediencia a las órdenes de su patrón; sustentando la rescisión en los artículos 47, fracciones II, III, VII, XI y XV, 134, fracciones I y VII, 135, fracciones I y X, de la Ley Federal del Trabajo; cláusulas 54, incisos I y IV, del contrato colectivo de trabajo; así como en los numerales 12, 25, incisos a) y b), 29, apartados 4, 5, 6 y 14 y 30 apartados 1 y 10 del Reglamento Interior de Trabajo; todo lo cual pone de manifiesto que en la relatoría de los hechos plasmada en ese aviso, se hicieron constar las causas de la rescisión, lo cual es suficiente para que el actor preparara en forma adecuada su defensa, sin necesidad de que se expusieran también las razones por las cuales, a juicio del patrón, las causas invocadas eran particularmente graves y/o hacían imposible la continuación de la relación laboral, pues lo relevante es que conociera por qué se le estaba rescindiendo el contrato de trabajo, para que el operario se encontrara en aptitud de defenderse; máxime, que la calificación de la gravedad de la causa de la rescisión o de la imposibilidad de la continuación del vínculo de trabajo, depende en forma directa y necesaria, precisamente, de la conducta asumida por *** y no de otra situación; además que esa gravedad o imposibilidad, al igual que las circunstancias de modo, tiempo y lugar, podían ser materia del juicio promovido en contra de la rescisión, como en la especie aconteció, y que, en última instancia, la autoridad competente para establecer si las causas de rescisión son o no particularmente graves o hacen o no imposible la continuación de la respectiva relación laboral, es la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje relativa, y no así el patrón, por**

lo que el hecho de que éste indique o no en el correspondiente aviso rescisorio el motivo por el que considere que la causa de rescisión atribuida al operario es particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación laboral, no puede estimarse que constituye un requisito de procedencia para la rescisión del vínculo de trabajo, bastando, como se dijo, que en el aviso relativo se especifiquen 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, como ocurrió en el caso.

Sin que en el caso resulte aplicable la tesis aislada de la extinta Cuarta Sala de nuestro Máximo Tribunal, publicada en la página setenta y seis, Volumen 121-126, Quinta Parte, Séptima Época, Materia Laboral, del Semanario Judicial de la Federación, de rubro: 'RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE 20 AÑOS O MÁS. NECESIDAD DE LA ADVERTENCIA DEL PATRÓN PARA SU PROCEDENCIA.', ya que en la misma se hace referencia a que el patrón solo podrá acogerse a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley Federal de Trabajo, el cual establece que el beneficio previsto en favor de los trabajadores que gocen de una antigüedad mayor a veinte años, para efectos de su rescisión laboral, queda sin efectos ante 'la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión', cuando se acredite haber prevenido al actor sobre la falta o faltas previamente cometidas, para que en lo sucesivo esté advertido de que el vínculo le puede ser rescindido si da causa legal para ello; supuesto que en la especie no se actualiza, puesto que la razón para inaplicar tal protección fue que la conducta atribuida al quejoso fue particularmente grave e imposibilitó la continuación de la relación laboral, no porque se hubiese repetido diversa falta cometida en forma previa.

Por otra parte, cabe señalar que el criterio contenido en la tesis aislada XIX.2o.23 L, visible en la página seiscientos setenta y seis, Tomo VI, agosto de mil novecientos noventa y siete, Novena Época, Materia Laboral, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en que el impetrante de la tutela federal apoya el concepto de violación en estudio, de rubro y texto siguientes: 'AVISO DE RESCISIÓN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE ALCANZARON UNA ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS O MÁS AL SERVICIO

DEL PATRÓN'. (Se transcribe), emitido por el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, no obliga a este órgano jurisdiccional, en términos de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 217 de la Ley de Amparo; además que no se comparte, por las razones previamente expuestas.

En ese tenor, con fundamento en los artículos 107, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 226, fracción II, y 227, fracción II, de la Ley de Amparo, se denuncia la posible contradicción de tesis entre los criterios sustentados por el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, en la tesis aislada XIX.2o.23 L en cita, y el órgano colegiado que aquí resuelve, en la presente resolución.

Atento a lo antes señalado, los suscritos Magistrados, integrantes de este cuerpo colegiado sometemos a la consideración del Más Alto Tribunal del país la posible contradicción de criterios antes precisada, para que determine, de ser procedente, el criterio que debe prevalecer.”

II. Amparo directo 167/96, del índice del Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, actual Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y Civil del Décimo Noveno Circuito, fallado por unanimidad de votos en sesión de veinticuatro de abril de mil novecientos noventa y siete, del que derivó la tesis de rubro y texto siguientes:

“AVISO DE RESCISIÓN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE ALCANZARON UNA ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS O MÁS AL SERVICIO DEL PATRÓN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan; por ende, cuando se trata de un trabajador que alcanzó una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón y se actualiza la hipótesis prevista en el artículo 161 de ese mismo ordenamiento legal, deben precisarse, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación laboral, a fin de que el trabajador tenga

conocimiento de ella y pueda preparar su defensa, no sólo respecto de la existencia de la causa, sino de esas consideraciones que la califican como particularmente grave”.

Novena Época. Registro 197986. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Agosto de 1997. Materia Laboral. Tesis XIX.2o.23 L. Página 676.

Las consideraciones que dieron origen a la tesis, son las que, en lo esencial, se transcriben:

“Sexto.- Es substancialmente fundado el único concepto de violación hecho valer.

En efecto, asiste razón al inconforme cuando aduce que la Junta responsable soslayó lo establecido en lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que cuando el trabajador alcanza una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón éste sólo podrá rescindir la relación laboral por una causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

Lo anterior se considera fundado, porque de autos se advierte que el trabajador demandó de ***y ***** , el pago de indemnización constitucional, veinte días por año, prima de antigüedad, salarios caídos y otras prestaciones que hizo derivar del despido del que dijo haber sido objeto el veintisiete de enero de mil novecientos setenta y nueve.**

Aparece que el actor en la parte histórica de su demanda, señaló que había ingresado a laborar, el veintiséis de octubre de mil novecientos cincuenta y ocho.

Por su parte, la demandada al dar contestación al reclamo, reconoció la existencia de la relación laboral habida con el actor, señaló que el actor había iniciado a laborar en esa empresa el uno de octubre de mil novecientos cincuenta y ocho y que el despido había sido justificado, al haberse demostrado que el demandante había vendido dos medidores de agua propiedad del patrón.

Obra en autos, el aviso de despido que fue entregado al trabajador, el cual literalmente precisa lo siguiente: ‘Cumpliendo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, me permito hacer de su conocimiento que a partir del veintisiete de enero del presente año, se le rescinde la relación de trabajo que existía entre usted y la *** , sin responsabilidad para la empresa, por las siguientes causas: PRIMERA.- Porque usted le vendió al señor ***** dos medidores**

de agua propiedad de esta Comisión y para lo cual no ha sido autorizado por parte de la empresa para hacerlo, por lo que incurre en falta de probidad y honradez, lo cual lo sitúa en la hipótesis a que se refiere el artículo 47, fracción II, en relación con la fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.- SEGUNDA.- Porque usted vendió dos medidores de agua, prestando un servicio semejante al de esta Comisión, actuando en forma desleal para con la misma, lo cual lo sitúa en la hipótesis que marca el artículo 47, fracción XV, en relación con la fracción II de la Ley Federal del Trabajo, pues incurrió en falta de probidad y honradez.- TERCERA.- Porque al realizar los hechos a que se hace mención en las causas anteriores, los mismos son un ejemplo negativo para los demás trabajadores de la Comisión, razón que es causa de rescisión de las relaciones de trabajo en los términos previstos por la fracción XV del artículo 47 de la multicitada Ley Federal del Trabajo.- Por las causas antes mencionadas, me permito notificarle que a partir de la fecha en mención, se le rescinde la relación de trabajo sin responsabilidad para esta empresa’.

La Junta al emitir el laudo que se reclama, tuvo por demostrado que el trabajador había incurrido en falta de probidad y honradez y de deslealtad para con la ***y ***** , al sustraer dos medidores propiedad de la ***** actualizándose las causales de rescisión previstas en el artículo 47, fracciones II y XV de la Ley Federal del Trabajo.**

Ahora bien, al margen de la correcta o incorrecta apreciación de las pruebas hecha por parte de la Junta responsable, es de notable relevancia el hecho de que la empresa al contestar la demanda reconoció que el trabajador había iniciado sus labores en ese centro de trabajo el uno de octubre de mil novecientos cincuenta y ocho, porque de esta data al veintisiete de enero de mil novecientos setenta y nueve en que fue despedido, se colige que el obrero tenía una antigüedad superior a los veinte años, razón por la cual se surtía aplicable al caso, lo previsto por el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, de conformidad con lo dispuesto por este precepto legal, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la misma ley, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

Así pues, es claro que aún en el caso de que el obrero hubiere incurrido en una de las causales a que alude el artículo 47 de la legislación en cita, por el solo hecho de haber alcanzado más de veinte años de antigüedad

al servicio del patrón, éste no podía rescindir válidamente el vínculo laboral, a menos que fuera una falta particularmente grave o que hiciera imposible la continuación de la relación de trabajo.

Tiene aplicación al caso, la tesis de jurisprudencia número 251, que aparece publicada en el Apéndice de 1917-1985, Cuarta Sala, página doscientos veintinueve, cuyo tenor literal es el siguiente: 'RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO'. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos'.

Así las cosas, es claro que la autoridad al emitir el fallo combatido, debió considerar que en la especie el actor había alcanzado una antigüedad superior a los veinte años al servicio de la demandada, y desde luego pronunciar su fallo a la luz de lo dispuesto por el precepto 161 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, también aparece que la Junta no se avocó a esa cuestión porque no había formado parte de la litis, y ello sólo le era imputable a la empresa demandada.

Ciertamente, en términos de lo previsto por el artículo 47 de la Ley en comento, el patrón debería dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Ahora bien, la empresa pasó por alto también el hecho de que dada la antigüedad que había alcanzado el trabajador, no sólo bastaba que se le imputara a éste una de las hipótesis de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón a que alude el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino que esta falta debía ser particularmente grave, o bien que hiciera imposible la continuación de la relación laboral, para poder constituir una verdadera causa de rescisión en este caso en particular; y para ello, era indispensable que en el aviso de despido se expusieran las razones por las que se consideraban tales extremos, es decir era menester expresar en el aviso, las razones por las que la falta o faltas atribuidas al obrero, eran particularmente graves, a

efecto de que el trabajador estuviera en condiciones de conocer la calificación a priori hecha por el patrón, en relación con las irregularidades atribuidas, a efecto de desvirtuarlas y producir su defensa, a fin de que luego la Junta del conocimiento pudiera pronunciarse al respecto.

Así pues, ese aspecto de la controversia no se introdujo en la litis del juicio natural, por ende, tampoco puede ser materia de la litis en el presente juicio constitucional, en consecuencia debe convenirse que el aviso de despido, contrariamente a lo sostenido por la Junta resolutora, no satisfizo las exigencias a que alude la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y por consiguiente debió considerarse el despido como injustificado y establecerse la condena correspondiente.

Así pues, es incuestionable que al no haberlo entendido así la autoridad, infringió lo previsto por los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, y por vía de consecuencia violó en perjuicio del quejoso las garantías de legalidad y certeza jurídica que consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal”.

CUARTO. Síntesis de las posturas contendientes. En el siguiente cuadro se muestran de forma sintética las consideraciones que sustentan los dos criterios:

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO	SEGUNDO TRIBUNAL DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO, ACTUAL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y CIVIL DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO
Amparo directo 1024/2016	Amparo directo 167/96
<p>Reclamo: despido injustificado de un trabajador con más de veinte años de antigüedad en la empresa.</p> <p>Consideraciones para negar el amparo:</p> <p>En el aviso se hicieron constar las causas de la rescisión, lo cual es suficiente para que el actor preparara en forma adecuada su defensa, sin necesidad de que se expusieran también las razones por</p>	<p>Reclamo: despido injustificado de un trabajador con más de veinte años de antigüedad en la empresa.</p> <p>Consideraciones para conceder el amparo:</p> <p>Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan; por ende, cuando se trata de un trabajador que alcanzó una</p>

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

<p>las cuales, a juicio del patrón, las causas invocadas eran particularmente graves y/o hacían imposible la continuación de la relación laboral, pues lo relevante es que conociera por qué se le estaba rescindiendo el contrato de trabajo, para que el operario se encontrara en aptitud de defenderse; máxime, que la calificación de la gravedad de la causa de la rescisión o de la imposibilidad de la continuación del vínculo de trabajo, depende en forma directa y necesaria, precisamente, de la conducta asumida por el trabajador y no de otra situación.</p> <p>Además de que esa gravedad o imposibilidad, al igual que las circunstancias de modo, tiempo y lugar, podían ser materia del juicio promovido en contra de la rescisión, como en la especie aconteció, y que, en última instancia, la autoridad competente para establecer si las causas de rescisión son o no particularmente graves o hacen o no imposible la continuación de la respectiva relación laboral, es la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje relativa, y no así el patrón, por lo que el hecho de que éste indique o no en el correspondiente aviso rescisorio el motivo por el que considere que la causa de rescisión atribuida al operario es particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación laboral, no puede estimarse que constituye un requisito de procedencia para la rescisión del vínculo de trabajo, bastando, que en el aviso relativo se especifiquen sucintamente los hechos que constituyen las causas que la originan y las fechas en que tuvieron lugar, así como la de aquélla en que habrá de surtir efectos, como ocurrió en el caso.</p>	<p>antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón y se actualiza la hipótesis prevista en el artículo 161 de ese mismo ordenamiento legal, deben precisarse, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación laboral, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella y pueda preparar su defensa, no sólo respecto de la existencia de la causa, sino de esas consideraciones que la califican como particularmente grave.</p> <p>La empresa pasó por alto el hecho de que dada la antigüedad que había alcanzado el trabajador, no sólo bastaba que se le imputara a éste una de las hipótesis de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón a que alude el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino que esta falta debía ser particularmente grave, o bien que hiciera imposible la continuación de la relación laboral, para poder constituir una verdadera causa de rescisión en este caso en particular; y para ello, era indispensable que en el aviso de despido se expusieran las razones por las que se consideraban tales extremos, es decir era menester expresar en el aviso, las razones por las que la falta o faltas atribuidas al obrero, eran particularmente graves, a efecto de que el trabajador estuviera en condiciones de conocer la calificación a priori hecha por el patrón, en relación con las irregularidades atribuidas, a efecto de desvirtuarlas y producir su defensa, a fin de que luego la Junta del conocimiento pudiera pronunciarse al respecto.</p>
---	--

QUINTO. Existencia de la contradicción de criterios.

Existe la contradicción de tesis denunciada, pues los tribunales colegiados involucrados se ocuparon de la misma cuestión jurídica, tomaron en consideración elementos similares y

llegaron a conclusiones distintas, con lo que están satisfechos los requisitos para que exista contradicción de criterios.

El propósito para el que fue creada la figura de la contradicción de tesis es salvaguardar la seguridad jurídica ante criterios opuestos y realizar la función unificadora de la interpretación del orden jurídico nacional.

Esta Suprema Corte de Justicia ha determinado que se precisa de la reunión de los siguientes supuestos, para que exista contradicción de tesis:

- a. La presencia de dos o más ejecutorias en las que se adopten criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que lo rodean no sean exactamente iguales, y
- b. Que la diferencia de criterios emitidos en esas ejecutorias, se presente en las consideraciones, razonamientos o respectivas interpretaciones jurídicas.

Al respecto, resulta ilustrativa la jurisprudencia del Tribunal Pleno cuyos rubro y datos de identificación se reproducen:

“CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES.” (Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, agosto de 2010, tesis P./J. 72/2010, página 7).

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

Pues bien, como se advierte de las transcripciones hechas en esta ejecutoria y del cuadro comparativo inserto en el considerando anterior, los Tribunales Colegiados que aquí participan tienen criterio discrepante en cuanto a la necesidad de asentar en el aviso de rescisión correspondiente lo ordenado por el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, **que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.**

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito considera que:

El hecho de que el aviso indique o no el motivo por el que se considere que la causa de rescisión atribuida al operario es particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación laboral **no puede estimarse que constituye un requisito de procedencia para la rescisión del vínculo de trabajo**, bastando que en el aviso relativo se especifiquen sucintamente los hechos que constituyen las causas que la originan y las fechas en que tuvieron lugar, así como la de aquélla en que habrá de surtir efectos.

El Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, actual Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y Civil del Décimo Noveno Circuito, sostiene lo contrario, pues considera que:

Cuando se trata de un trabajador que alcanzó una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón y se actualiza la hipótesis prevista en el artículo 161, deben precisarse, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación laboral, 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.

Es así que existe oposición de criterios y su materia consiste en determinar si es necesario que, en términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en el aviso de rescisión laboral se precisen las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación laboral.

SEXTO. Criterio que debe regir. Cuando se trata de un trabajador que alcanzó una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón y se actualiza la hipótesis prevista en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, en el aviso de rescisión correspondiente deben precisarse, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación laboral, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa.

A esta conclusión se llegó tomando en consideración lo siguiente:

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, establece las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón; y en la parte final obliga a éste a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión¹:

¹**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 desempeña el trabajo;

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

“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.”

Esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido relevantes criterios jurisprudenciales sobre la importancia y características del aviso de rescisión laboral.

Así, por ejemplo, la otrora Cuarta Sala de este Alto Tribunal, en la jurisprudencia que en seguida se cita, determinó que el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o

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;

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.”

causas que la motivan, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de 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. El texto de la jurisprudencia es el siguiente:

“AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.”

Séptima Época. Registro 242801. Cuarta Sala. Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 175-180, Quinta Parte. Materia Laboral. Página 56.

Esta Segunda Sala, en época más reciente, ha sostenido que el aviso 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 que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado. Dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido. De aquí que 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 tal hecho, para lo

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como lo indica la ley².

Asimismo ha sustentado 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.³

Es por ello que la interpretación jurisprudencial del 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, respecto a la invocación de las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, no puede ser otra más que en el juicio laboral sólo es factible hacer valer aquéllas que se hayan comunicado debidamente al trabajador en el aviso rescisorio, ya que de no ser así se le colocaría en estado de indefensión, contraviniendo el propósito del legislador al instituir como obligatorio tal aviso.

² **“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”.**

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. Novena Época. 188290. Segunda Sala. Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, Diciembre de 2001. Materia Laboral. Tesis 2a./J. 68/2001. Página 222.

³ **“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.”**

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. Décima Época. 2005358. Segunda Sala. Jurisprudencia. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 2, Enero de 2014, Tomo II. Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.). Página 1429.

Ahora bien, el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de veinte años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación laboral:

“Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otro u otras, constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior”.

Así, en términos de lo previsto por los artículos 47 y 161 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión; y si la antigüedad del trabajador es mayor de veinte años, no basta que se le impute una de las hipótesis de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, sino que esa falta debe ser particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación laboral; y para ello, es indispensable que en el aviso de despido se expongan las razones por las que el patrón considera que se surten tales extremos, es decir, debe expresar los motivos por los que la falta o faltas atribuidas al obrero son particularmente graves, a efecto de que esté en condiciones de conocer la calificación hecha por el patrón, en relación con las irregularidades que le son atribuidas y se

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

encuentre en aptitud de producir su defensa ante la Junta laboral.

No obsta a esta consideración el hecho de que esa gravedad o imposibilidad, al igual que las circunstancias de modo, tiempo y lugar, puedan ser materia del juicio que promueva en contra de la rescisión, pues lo cierto es que tal formalidad constituye un requisito de la terminación del vínculo de trabajo, en términos de los criterios jurisprudenciales que aquí se han invocado y conforme a los cuales se considera que el aviso es un presupuesto procesal de la justificación del despido y como tal 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. Por las mismas razones, cuando el trabajador tiene más de veinte años laborando para la empresa se deben expresar, además, las razones de gravedad o de imposibilidad, en los términos del mencionado artículo 161.

Es así que la jurisprudencia debe quedar redactada de la siguiente manera:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. DEBE EXPRESAR LAS CAUSAS DE GRAVEDAD O DE IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR CON ESA RELACIÓN, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE ALCANZARON UNA ANTIGÜEDAD DE MÁS DE 20 AÑOS AL SERVICIO DEL PATRÓN. Conforme al artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales de más de 20 años sólo pueden rescindirse por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la propia ley, siempre que ésta sea

particularmente grave o que haga imposible su continuación. En este caso, el aviso de rescisión no sólo debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, sino que ha de precisar, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la 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.

Por lo expuesto y fundado es de resolverse y, se resuelve:

PRIMERO. Existe contradicción de tesis.

SEGUNDO. Debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Notifíquese; Remítanse de inmediato la tesis jurisprudencial que se establece en este fallo a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis y la parte considerativa correspondiente, para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y en su Gaceta, así como al Pleno y a la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a los Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito, en acatamiento a lo previsto por el artículo 219 de la Ley de Amparo y, en su oportunidad, archívese el expediente.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por mayoría de tres votos de los señores Ministros José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Ministro Presidente Eduardo Medina Mora I. Emiten su voto en contra y

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

formularán voto de minoría los señores Ministros Alberto Pérez Dayán y Javier Laynez Potisek.

Firman el Ministro Presidente y la Ministra Ponente, con el Secretario de Acuerdos, que autoriza y da fe.

PRESIDENTE:

MINISTRO EDUARDO MEDINA MORA I.

PONENTE:

MINISTRA MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS.

SECRETARIO DE ACUERDOS:

LIC. MARIO EDUARDO PLATA ÁLVAREZ.

ESTA FOJA CORRESPONDE A LA CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO Y EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO (ACTUAL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y CIVIL DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO), FALLADA EN EL SENTIDO SIGUIENTE: ***“PRIMERO. Existe contradicción de tesis. SEGUNDO. Debe prevalecer con***

CONTRADICCIÓN DE TESIS 165/2017.

el carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.” CONSTE.

GMOB/nar*

En términos de lo dispuesto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su sesión del veinticuatro de abril de dos mil siete, y conforme a lo previsto en los artículos 3, fracción II, 13, 14 y 18 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, así como en el segundo párrafo del artículo 9° del Reglamento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.