

301809

143



Universidad del Valle de México

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

LA RELACION LABORAL Y SU RESCISION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ANGEL VERA GARCIA

PRIMER REVISOR:
Lic. Eduardo Boyoli Martín del Campo

SEGUNDO REVISOR:
Lic. Jorge Estudillo Amador

TESIS CON MEXICO D. F.
FALLA DE ORIGEN

1994.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A DIOS:

A quien agradezco todo
todo lo que me ha dado,
principalmente la salud
y la oportunidad de llegar
al final de mi carrera.

A MIS PADRES:

SR. EDUARDO VERA LARA y
SRA. GUADALUPE GARCIA DE
VERA.

Por la motivación, los
consejos y demás dones que
me han brindado y por los
valores que de ellos he
recibido, que me han
permitido llegar a la
culminación de mi
carrera.

A MIS HERMANOS:

EDUARDO, ROSALINDA y SUSANA

Con mucho cariño y agradecimiento
por el impulso y ayuda que siempre
me han brindado, durante el inicio
y al final de mis estudios.

A MIS MAESTROS de la carrera de
Derecho.

Especialmente a los Lics.
EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO y
JORGE ESTUDILLO AMADOR,
quienes con su ayuda y orien-
tación me permitieron finali-
zar el presente trabajo de
tesis.

A MIS SOBRINOS:

GUADALUPE, SERGIO, SELENE, DALIA,
EDUARDO, OSWALDO, AZUCENA, VERONICA,
ORNALDO e ITZAMAR.

Esperando que en el futuro lleguen
a la meta que se hayan trazado.

A LA SENORITA:

CONSUELO ARRIAGA POMPA.

Con todo mi cariño y respeto
por el apoyo incondicional
y desinteresado que me ha
brindado y que constituye
un gran estímulo para
salir adelante en la
vida.

Y A SU APRECIABLE
FAMILIA.

I N D I C E .

I N D I C E .

	Pag.
INTRODUCCION	8

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- EDAD ANTIGUA: A) EGIPTO.	11
B) GRECIA.	12
C) ROMA.	13
2.- EDAD MEDIA EN EUROPA.	16
3.- MEXICO.	19

CAPITULO II DERECHO COMPARADO CON ALGUNOS PAISES.

1.- ESPAÑA.	37
2.- ARGENTINA.	46
3.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.	52

CAPITULO III LA RELACION LABORAL.

1.- CONCEPTO.	55
2.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.	61
3.- NATURALEZA JURIDICA.	74

CAPITULO IV. LA RESCISION LABORAL.

1.- CONCEPTO DE RESCISION.	79
2.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.	85

3.- RESCISION SIN RESPONSABILIDAD POR PARTE
DEL TRABAJADOR.87

4.- RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL
PATRON.90

CONCLUSIONES.106

BIBLIOGRAFIA.112

I N T R O D U C C I O N .

I N T R O D U C C I O N .

Es de todos sabido que el derecho laboral en nuestro país es eminentemente sobreprotector del trabajador, actitud paternalista que quizás en principio, estuvo justificada, en virtud de las deplorables condiciones de trabajo que imperaban antes del estallido social de 1910 y que fue una de sus causas: largas y agotadoras jornadas de más de catorce horas de trabajo diario, carencia absoluta de prestaciones por riesgos o enfermedades de trabajo, ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de labores, salario raquíptico que en ocasiones se pagaba en especie, a través de las "tiendas de raya", etc., estado de cosas contra el que reaccionó el constituyente de Querétaro al establecer la primera declaración de derechos sociales del mundo, que plasmó en el artículo 123 constitucional, al regular las relaciones entre capital y trabajo; conquista social que nos parece magnífica, orgullo de propios y extraños, pero creemos que con esa sobreprotección a que nos referimos líneas arriba, se ha caído en el otro extremo, que proliferen trabajadores-holgazanes que pretenden vivir como parásitos a costas del capital, entre los aspectos más negativos de esta situación. En el umbral del siglo XXI y bajo la vigen-

gencia del Tratado de Libre Comercio celebrado entre - los tres países de América del Norte: Canadá, Estados- Unidos y México; las cosas no pueden seguir así, es ne cesario que objetivamente exista una armonización y - verdadero equilibrio entre los diversos factores de la producción y así ingresar en una etapa de auténtica mo dernización social.

En el presente trabajo recepcional nos remontamos al estudio de los pueblos clásicos de la antigüedad co mo son Grecia y Roma a fin de encontrar los anteceden- tes de la materia objeto de nuestro estudio, en segui- da hacemos el análisis de la Edad Media europea para - concluir el primer capítulo con nuestro país, México.

En el segundo capítulo realizamos un estudio de - derecho comparado con las legislaciones laborales de - España, Argentina y los Estados Unidos de América.

En el siguiente capítulo estudiamos la relación - laboral, su concepto, el sustento constitucional y su naturaleza jurídica.

El último capítulo lo dedicamos a las causas de - rescisión laboral, haciendo especial énfasis en las re lativas a las que general el trabajador sin responsabi- lidad para el patrón, para terminar con las conclusio- nes.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- EDAD ANTIGUA: A) EGIPTO.
 B) GRECIA.
 C) ROMA.
- 2.- EDAD MEDIA EN EUROPA.
- 3.- MEXICO.

1.- EDAD ANTIGUA.

En sus orígenes el derecho del trabajo tuvo como antecedente la explotación del hombre por el hombre, - el aprovechamiento abusivo en su provecho del fuerte - por el débil, en una palabra, la esclavitud. En las sociedades antiguas, con la esclavitud incluida en su estrutura, la economía se basaba en la explotación del trabajo de los esclavos. Los trabajos manuales eran - considerados serviles, frente a las actividades superiores que representaban las armas y la política. Desde muy remotos tiempos, las actividades artesanales, - las industriales y los trabajos mecánicos eran considerados despreciables.

A) EGIPTO.

En Egipto, el templo, con su rigurosa distribu - ción y la importancia creciente de sus partes, reservadas paulatinamente a una élite cada vez más restringida, constituye una copia evidente de la estructura de la sociedad egipcia, rígidamente piramidal y jerarquizada. La base del sistema es un orden severo, ordenada por medio de una organización burocrática, laica o sa-

cerdotal, en la que cada elemento ocupa un puesto rigurosamente establecido. En sociedades de este tipo, el consenso y la aceptación del orden establecido no pueden tener más que una base teocrática: en la cúspide de la pirámide está el faraón, cuyo poder deriva por vía directa de la divinidad, de la que es su representante sobre la tierra, y con la cual se identifica.

En el extremo más bajo de la pirámide social se encontraban los campesinos y los obreros agrícolas, llamados colectivamente "siervos del rey". Las prestaciones obligatorias de trabajo impuestas por el poder central a esta inmensa masa de siervos-trabajadores hicieron posible, en última instancia, la realización de las grandiosas obras públicas que forman el aspecto más impresionante del Egipto faraónico (1). Evidentemente, la relación laboral que pudiéramos vislumbrar ante esta situación es la de amo a esclavo.

B) GRECIA.

Los griegos como otros pueblos de la antigüedad, no utilizaron máquinas porque tenían esclavos, mecanismos vivientes cuyo trabajo bastaba para asegurarles el goce de todas las comodidades concebidas en aquella época. En efecto, la principal fuente de energía del

 (1) ANTIGUAS CIVILIZACIONES. EGIPTO. UTEHA, S. A. de C. V. San Sebastián, 1980. T. IV. Pp. 624 y 627.

mundo antiguo fue con mucho el hombre, y el objetivo fundamental de muchos enfrentamientos armados era proporcionar mano de obra servil a los beligerantes. El enemigo vencido perdía su personalidad para convertirse en una energía anónima, en una fuerza bruta dedicada a ejecutar diseños de los hombres libres, no obstante lo anterior, la antigüedad griega no creó una civilización mucho más mecanizada cuando disponía de genios creadores y de una dócil masa laboral porque no podía consolidarse en Grecia una técnica estrictamente utilitaria, ya que los pueblos helénicos no gozaban de un nivel económico y social que los facultase a proponérselo como meta a lograr. De hecho, esa técnica existía y era incluso, en ocasiones, motor de una importante producción industrial, como la de los vasos áticos, que se vendían por millares en toda la cuenca mediterránea. Sin embargo, al no hallarse moralmente sancionada por la escala de valores de un sistema social que consideraba degradante la actividad manual, tenía que quedar necesariamente relegada a un papel secundario y sin importancia (2).

C) ROMA.

En Roma, como en Grecia, y en otros pueblos de la

(2) FAMILIA 2000. Historia del Hombre. Ed. Everest. - León, España. 1974. Vol. 18. P. 45.

antigüedad, la esclavitud fue un fenómeno concomitante de la conquista. La posibilidad de que la esclavitud se desarrollase estuvo determinada por el empleo de las fuerzas productivas en la agricultura, al permitir el aprovechamiento sobrante del trabajador. Esto corresponde a una sociedad en vías de desarrollo, que entiende el valor económico de conservar la vida del prisionero aprovechándose de su trabajo.

Durante la época antigua, el esclavo era considerado como cosa, objeto de derecho y no sujeto del mismo. A pesar del rigor con el que el esclavo fue tratado por el derecho de esta época, su vida se desarrollaba en cierta forma placentera, sus amos les daban buen trato, alimentación y vestido, conscientes del valor económico que representaban.

Pero Roma no se convertirá en una verdadera sociedad esclavista hasta épocas posteriores, a partir de las grandes conquistas, cuando el trabajo de los esclavos pasó a ser la base de la economía del Estado. Lo que sucede a partir del siglo II a. de C. cuando por el auge del movimiento conquistador, los esclavos se contaban por millones y comenzó a disminuir su valor económico con la ley de la oferta y la demanda.

La enorme acumulación de esclavos, principalmente en la agricultura y la minería, la heterogeneidad étnica de los mismos y los malos tratos de que fueron objeto por parte de sus opresores, al convertirse en ele-

mentos de fácil sustitución y perder el contacto directo con ellos, determinaron en este periodo el germen - de varias sublevaciones que estallaron en Sicilia (138 a de C.) con relativo éxito, y que se extendieron posteriormente a lo largo de todo el Mediterráneo, principalmente en las islas de Delos y de Quios, preparando el camino para el levantamiento antiesclavista encabezado por el gladiador Espartaco en los años 73 a 71 a. de C. que hizo estremecer los cimientos del Estado romano.

Espartaco, quien logró formar un contingente de más de 60,000 hombres, entre esclavos y campesinos desposeídos, recorrió toda la península, logrando vencer a los romanos en varias batallas, pero en el año 71 a. de C. fue vencido por el ejército romano de M. Licinio Craso en la batalla de Apuleia, con lo cual fue dominada la sublevación. Esto trajo como consecuencia una de las represiones más cruentas que haya conocido la historia.

Los esclavos fueron vencidos por su desunión, carecían del sentido de conciencia de clase, y no se habían dado las condiciones necesarias para que su revolución pudiese triunfar, la economía romana respondía aún a basamentos de tipo esclavista.

Posteriormente, por una serie de causas que se conjugaron en un momento dado, principalmente la falta de conquista y la influencia del cristianismo, el régi

men esclavista entraría en un período de descenso que provocaría su casi desaparición, para ser sustituido - por la gleba que caracterizó la época medieval (3).

Podemos afirmar que en toda la edad antigua, no - existió un sistema ordenado de preceptos jurídicos de naturaleza laboral, por tanto, no se configuraron dos- de las instituciones del derecho laboral como serían - la relación laboral y la rescisión de la misma, no obs- tante, en Roma dentro del jus civile, existía un siste- ma de contratos que regulaban la actividad laboral de los hombres libres (4).

2.- EDAD MEDIA EN EUROPA.

En los primeros siglos de la Edad Media europea - imperó el régimen de la economía natural, la produc- ción y el consumo tienen lugar dentro del mismo círcu- lo de personas. El asalariado apenas se conoce. El tra- bajo no se cotiza, no está sujeto a las leyes de la - oferta y la demanda, la energía humana no se paga en - dinero. El sudor que riega la tierra produce el mismo- fruto que ha de reparar las fuerzas que en su produc- ción se consumieron.

-
- (3) BERNAL, Beatriz y LEDESMA, José de Jesús. Historia del Derecho Romano y de los Derechos Neoromanistas. T. I. UNAM. México, 1981. Pp. 110 a 112
- (4) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo. Ed. - Tecnos, S. A. Madrid, 1960. Pp. 55 y 56.

Esta época también se caracterizó por la existencia de los siervos de la gleba, que tenían la condición casi de esclavos, y quienes por protección y sustento servían a su señor feudal que los consideraba poco menos que de su propiedad.

La economía doméstica se completa con la del distrito local. Las propiedades señoriales tenían dentro de sí todos los elementos necesarios para su vida económica. Cada localidad se bastaba a sí misma y el mercado local era el único regulador de la producción y del consumo.

En este régimen el cambio y la distribución de los productos no se efectúan generalmente por medio de la circulación monetaria. La tierra se daba por servicios y los productos se cambiaban por otro producto sin intervención de la moneda, que entonces escaseaba mucho.

Este punto de vista ha sido objeto de acaloradas controversias. De las críticas hechas, aparece que no deben admitirse estadios cerrados en la historia económica, que no hay interrupción o separación entre esta época y la anterior época romana, que existió un comercio interlocal y se utilizaba el dinero, pero todo esto, si bien puede atenuar o dar un carácter menos absoluto a los rasgos señalados, no los destruye si se entienden como indicadores de un sistema económico predo

minante (5).

En esta época también, aparece la división del trabajo, que posteriormente adquiere una forma institucional plena, con la aparición de los oficios y los gremios. La organización gremial supone una especialización por ramas del trabajo, aunque el oficial competente realiza todavía gran número de operaciones distintas, puesto que a partir de una materia prima —el hierro, la madera, el cuero, la piedra, etc.— y por medio de una técnica compleja, que requiere saber manejar diversos instrumentos, participa hasta conseguir la forma final del objeto, es decir, cada individuo posee un "oficio completo" que le permite —según su habilidad, las herramientas que posee y una materia prima determinada— empezar y acabar un objeto, desde la fase que hoy denominaríamos diseño hasta su ornamentación final. Más todavía, el trabajo del artesano suele prolongarse hasta la venta del objeto elaborado. Las tareas de compra de materiales, diseño, realización y venta no pasaban por individuos distintos, sino que formaban parte de la labor de un mismo individuo (6).

Por otra parte, el sistema gremial regulaba el trabajo de una manera incidental, afirma Pérez Botija, sus fines no eran tanto proteger al hombre como obte-

 (5) MINGUIJON, Salvador. Historia del Derecho Español. Ed. Labor, S. A. Barcelona, 1943. Pp. 128 y 129.

(6) BIBLIOTECA SALVAT DE GRANDES TEMAS. Las Nuevas Profesiones. Salvat Edits. S.A. Barcelona, 1973. P. 22.

ner la perfección de la obra y evitar la competencia -
desleal (7).

4.- MEXICO.

a) Epoca precortesiana.

En la época precortesiana había una gran diversidad social y cultural en los territorios mesoamericanos que habrían de constituir el México actual. La diferencia fundamental era la que separaba a los pueblos civilizados de la zona cultural que se denomina Mesoamérica, de los pueblos cazadores y recolectores de la mayor parte del Bajío y el Norte de México. La zona mesoamericana fue la que atrajo la conquista y la colonización españolas por lo que constituye el antecedente indígena primordial para la formación de la nacionalidad mexicana siglos después. Estaba poblada por sociedades que mediante un largo proceso de desarrollo, habían alcanzado, desde unos dos mil años antes de la conquista, el nivel conocido generalmente como civilización, un tipo de cultura caracterizado por un sistema de producción con cultivos intensivos y artesanías desarrolladas, capaz de mantener una población numerosa en la que existía una división del trabajo que incluía la distinción entre ciudad y campo, entre un gru

(7) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Op. cit. pp. 55 y 56.

po de trabajadores en todas las obras de construcción y transporte que requerían gran cantidad de energía. - Por otra parte, usaban el trabajo muy calificado en las líneas más especializadas de la producción agrícola y artesanal. Los mayores logros de la agricultura se basan en el trabajo tanto calificado como intensivo de los cultivos, especialmente en los de riego y chinampa.

El trabajo de las tejedoras y de los artesanos especializados en la talla de piedra y de madera, el arte plumario y la orfebrería requerían también mano de obra muy especializada y diestra en el uso de un instrumental sencillo. Las grandes obras arquitectónicas, pirámides y templos, logros imperecederos de esta civilización, muestra la combinación típica de la técnica mesoamericana: la fuerza bruta para la acumulación de los materiales de las pirámides mediante la cooperación simple de masas de trabajadores, aunada a la técnica muy refinada de especialistas calificados que esculpían la piedra, tallaban la madera y pintaban los murales, sin olvidar el trabajo igualmente calificado necesario para la planeación, tanto en los aspectos técnicos de la arquitectura como en la coordinación de los recursos humanos, las masas de trabajadores y artesanos que aportaban cada uno su parte a la obra integralmente considerada (8).

 (8) CARRASCO, Pedro. La Sociedad Mexicana antes de la Conquista. México, 1977. Pp. 182 y 183.

En la organización social del México prehispánico, la base material era suficiente para sostener una sociedad populosa y compleja, con una división del trabajo que incluía tanto especialización en distintas actividades productivas como estratificación social, es decir, una distribución desigual del poder económico y político entre distintos sectores sociales, que establecía una diferenciación en cuanto a los derechos a los medios de producción y al control de los órganos de gobierno. Sin embargo, la división social del trabajo presenta varios rasgos de tipo relativamente primitivo y característicos de las altas culturas arcaicas en las primeras etapas del desarrollo de la civilización. La división del trabajo, no obstante, era en gran parte parcial y temporera: la especialización comprendía únicamente parte de las actividades del especialista, y las distintas actividades se ejercían en tiempos distintos, esto quiere decir que parte de los artesanos eran al mismo tiempo labradores que dedicaban sólo parte de su tiempo a la actividad artesanal.

No obstante la existencia de mercados y de bienes, como cacao y mantas, que se usaban como medios generalizados de pago, la economía del México antiguo era básicamente una economía natural, se fundaba en el sistema de dar pagos en especie o en trabajo. Este procedimiento consistía en el trueque que se practicaba en los mercados, pero lo de mayor importancia era el sis-

tema de prestaciones en especie y trabajo como parte de la relación entre los distintos estamentos. El producto plebeyo contribuía su excedente en forma de productos y de servicios personales. Los señores del estamento dominante cumplían con sus responsabilidades dando pagos en especie y en fuentes de productos, o sea, tierra y trabajadores. La falta de animales domésticos para el trabajo y de máquinas basadas en la rueda obligaba al uso directo de la energía humana, el sistema productivo requería el trabajo conjunto de masas de trabajadores dedicados a una misma obra —la cooperación simple— como la única manera de realizar trabajos que exigían el uso de grandes cantidades de energía, muy especialmente en las obras de construcción y del transporte. Los excedentes de los trabajadores individuales y de los hogares campesinos eran de cantidad limitada y de naturaleza variable. Para acumular grandes excedentes era necesario conjuntar los pequeños excedentes de un gran número de trabajadores.

Parte del carácter limitado de la división social del trabajo es lo que puede denominarse "fusión institucional", característica de sociedades primitivas y arcaicas, en las que aparecen combinadas actividades que en sociedades más desarrolladas se desdoblán en actividades claramente separadas (9).

En los pueblos mesoamericanos anteriores a la con

(9) Idem, pp. 186-188.

quista vemos que existían los elementos primordiales - de la relación laboral: trabajador, trabajo y objeto - del mismo, así como una especie de patrón, aunque esta última figura no se encuentra claramente perfilada, - sin embargo, no existía un cuerpo sistematizado de normas que regularan minuciosamente tal relación laboral, no obstante encontrarse aunque embrionariamente los - elementos constitutivos de la misma.

b) Epoca colonial.

Durante la Colonia, en las Leyes de Indias, nos dice el maestro Mario de la Cueva, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas leyes inspiradas en el pensamiento de la reina - Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger - al indio de América y a impedir la despiadada explotación de los encomenderos. Es asombroso descubrir en la recopilación de dichas leyes numerosas disposiciones - laborales, en especial las que se preocuparon por asegurar a los indios la percepción efectiva del sala- - rio (10).

En la Nueva España las actividades laborales estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios a través de las corporaciones gremiales que fueron un acto de - poder de un gobierno absolutista que restringía la pro

 (10) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8a. edic. T.I. Ed. Porrúa. México, 1982. P. 39.

ducción en beneficio de los comerciantes de la península; aun cuando las Ordenanzas contenían diversas disposiciones, los maestros gremiales gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España se extinguieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII se ocuparon de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes las acabaron. Si bien la ley del 8 de junio de 1813 autorizaba a los hombres avocindados en las ciudades del reino para que establecieran libremente las fábricas y oficios que quisieren sin necesidad de permiso o pertenencia a algún gremio, fue el Decreto Constitucional de Apatzingán, debido a José María Morelos y Pavón, el que declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública" (11).

c) México independiente.

No obstante la profundidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Parti-

(11) Idem, p. 40.

das, la Novísima Recopilación y disposiciones complementarias.

En dos ocasiones se propuso al Congreso Constituyente de 1856 y 1857 la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento en virtud del valor absoluto que los defensores del individualismo concedían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal constituyeron obstáculos insalvables.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó de mentalidad liberal en contraste con las ideas conservadoras de los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar, convencido que el progreso de las naciones no puede basarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social en defensa de los campesinos y los trabajadores: el 10 de abril de 1865 firmó el Estatuto Provisional del Imperio que en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzosos, ordenó que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y mandó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores de edad. El 1°. de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio que establecía libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de rep

so, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaren veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias para quien no observare las normas laborales y disposiciones complementarias (12).

Es hasta el Código Civil de 1870 en que se regula el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, constituyendo un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre, sin que las condiciones de los trabajadores mejoraran sustancialmente en aquellos años.

El 1º. de julio de 1906, el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto y programa que en el aspecto laboral establecía que la mayoría de trabajadores en las empresas deberían ser mexicanos, igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en fábricas y talleres, habitación para los trabajadores, entre otras disposiciones (13).

Otros antecedentes importantes: el 30 de abril de

 (12) Idem, p. 41.

(13) Idem, p. 42.

1904 a petición del gobernador del Estado de México, - José Vicente Villada, la legislatura estatal emitió - una ley en la que declaró que en los casos de riesgos- de trabajo, el patrón debía prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por 3 meses. Por su parte, el gobernador Bernardo Reyes de - Nuevo León promulgó la Ley de Accidentes de Trabajo, - el 9 de noviembre de 1906, en la que se definió el ac- cidente de trabajo y fijó indemnizaciones que ascen- - dían al importe de dos años de salario para los casos- de incapacidad permanente total (14).

La Constitución de 1917 previó amplios lineamien- tos en materia de trabajo, en su artículo 123, dejando en libertad a los estados para legislar en materia la- boral, por lo que a partir de 1918 se inició un inten- so movimiento legislativo local, no obstante, poco - tiempo transcurrió para caer en la cuenta de que la li- bertad otorgada a las entidades federativas de la Repú- blica para legislar en materia de trabajo provocaba - graves problemas nacionales en lugar de soluciones sa- tisfactorias. Las razones que motivaron una legisla- - ción federal fueron numerosas, entre las de mayor inte- rés social consignamos las siguientes:

--Con respecto a las condiciones impuestas en los- contratos de trabajo se manifestaron grandes variantes. Algunos estados permitieron extensiones en la jornada-

(14) Idem, p. 43.

tintos lugares de la República. En ese mismo año se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 Constitucional, lo que permitió al Congreso de la Unión legislar en materia de trabajo y expedir una ley federal (15). Así, dicho Congreso aprobó en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, que estuvo vigente de 1931 hasta 1970 en que entró en vigor la actual ley laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en el Título Segundo regulaba el contrato individual de trabajo, el Capítulo XII concretamente se ocupaba de la rescisión de los contratos de trabajo en los artículos 121 al 125-B, de esta manera el artículo 121 a la letra preceptuaba:

"El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad" (16).

Como en esta disposición se habla de "relación de trabajo" y en otras de "contrato de trabajo" y la disposición se encuentra ubicada en el Capítulo XII, intitulado "De la rescisión de los contratos de trabajo", es pertinente hacer el delinde conceptual, comentan los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Ba-

 (15) BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. Introducción al Derecho Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1981. Pp.14-16.

(16) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Reformada y adicionada. 53a.edic. Ed. Porrúa. México, 1966. P. 92.

rrera, para evitar confusiones. La relación de trabajo se origina por la prestación del servicio y el pago - del salario, esta relación efectiva de trabajo puede - nacer del contrato o bien, independientemente de éste, por la incorporación del trabajador a la empresa o es- tablecimiento, asimismo "porque la prestación del ser- vicio se inicie sin contrato o en las condiciones espe- ciales previstas en los contratos colectivos de traba- jo, aun en contra de la voluntad del empresario. Es de cir, la relación de trabajo puede existir, porque es - un hecho real y efectivo aunque no se celebre previa- mente ningún contrato de trabajo; mas en el derecho me- xicano el contrato siempre se presume en los términos- del artículo 18 de la propia ley (de 1931) entre el - que presta un servicio y el que lo recibe. Por tanto, - la rescisión de la relación de trabajo siempre implica rá la rescisión del contrato" (17).

El artículo 122 contenía 16 causales de rescisión que el patrón podía aplicar sin responsabilidad para - él y que son las siguientes:

"El patrón podrá rescindir la relación- de trabajo:

"I.- Por engañarlo el trabajador o, en- su caso, el sindicato que lo hubiese propues- to o recomendado con certificados falsos o - referencias en las que se atribuyan al traba- jador capacidad, aptitudes o facultades de -

(17) Ibidem.

que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

"II.- Por 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.

"III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

"IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

"V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

"VI.- Por 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.- Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables,

la seguridad del establecimiento o de las -
personas que se encuentre en él.

"VIII.- Por cometer el trabajador actos
inmorales en el establecimiento o lugar de -
trabajo.

"IX.- Por revelar el trabajador los se-
cretos de fabricación o dar a conocer asun-
tos de carácter reservado, con perjuicio de
la empresa.

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

"XI.- Por desobedecer el trabajador al
patrón o a sus representantes, sin causa jus
tificada, siempre que se trate del trabajo -
contratado.

"XII.- Por negarse el trabajador a adop-
tar las medidas preventivas o seguir los pro
cedimientos indicados para evitar accidentes
o enfermedades.

"XIII.- Por concurrir el trabajador a -
sus labores en estado de embriaguez o bajo -
la influencia de algún narcótico o droga -
enervante.

"XIV.- Por sentencia ejecutoriada que -
imponga al trabajador una pena de prisión, -
que impida a éste el cumplimiento del contra
to de trabajo.

"XV.- Por la declaración de la Junta de
Conciliación y Arbitraje, en los términos -
previstos por la fracción IX del artículo -
116. (suspensión temporal del contrato de tra-
bajo, sin responsabilidad para el patrón, -
por prisión preventiva del trabajador segui-
da de sentencia absolutoria o por arresto de

autoridad judicial o administrativa), y

"XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere" (18).

Por su parte el artículo 125-A establecía como -
causales de rescisión por parte del trabajador sin su
responsabilidad, las siguientes:

"I.- Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

"II.- Por incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

"III.- Por incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, - si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

"IV.- Por reducir el patrón el salario al trabajador.

"V.- Por no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o -

(18) *Ibidem*, pp. 94 y 95.

acostumbrados.

"VI.- Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

"VII.- Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

"VIII.- Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

"IX.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere" (19).

Como consecuencia de que el patrón no acreditara en el juicio correspondiente la causal de rescisión, el trabajador a su elección podía solicitar la reinstalación o indemnización correspondiente a tres meses de salario y a otra indemnización según el tiempo labrado, así como salarios caídos (artículo 123).

Por otra parte, cuando el trabajador se separaba por causa imputable al patrón equivalía a un despido injustificado y como consecuencia, tenía derecho a las indemnizaciones establecidas en la ley.

Como ya se mencionó, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo de

1970, actualmente en vigor, por lo que respecta al tema de nuestro estudio, lo analizaremos más adelante.

CAPITULO II

DERECHO COMPARADO CON ALGUNOS PAISES.

- 1.- ESPAÑA.
- 2.- ARGENTINA.
- 3.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

1.- ESPAÑA.

Asevera el maestro Pérez Botija, tratadista de de recho laboral español, que "en la problemática de las relaciones laborales ocupa un lugar primordial el contrato de trabajo. Autores hay que hacen del mismo todo el Derecho laboral, exagerando su posición teórica"(1), no obstante existe en España la Ley de Contrato de Tra bajo de 1944 que derogó a una anterior de 1931, de don de se infiere la importancia que en materia de trabajo se concede al contrato, así el artículo 1º. de dicha ley de 1944 define el contrato de trabajo en los si-- guientes términos:

"Se entenderá por contrato de trabajo, -
cualquiera que sea su denominación, aquél -
por, virtud del cual una o varias personas -
participan en la producción, mediante el -
ejercicio voluntariamente prestado de sus fa
cultades intelectuales o manuales, obligándo
se a ejecutar una obra o prestar un servicio
a uno o varios patronos o empresarios, o a -
una persona jurídica de tal carácter bajo la
dependencia de éstos, mediante una remunera-
ción, sea cual fuere la clase o forma de ella"(2).

Existe gran variedad de contratos de trabajo, así

(1) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Op. cit. p.115.

(2) Idem, p. 118.

ocho son los criterios de clasificación:

- 1.- Por su forma, puede ser expreso o tácito, a su vez el primero puede ser verbal (artículo 3°.) o escrito (artículos 14 y 16).
- 2.- Por su duración (artículo 27 y siguientes) se dividen en de tiempo indeterminado, de obra - indeterminada o a plazo.
- 3.- Por la índole de la actividad laboral se clasifican en de actividad cualificada o no cualificada, de empleo administrativo o técnico, de transporte de teatro, de filmación, de invención (artículo 29 y siguientes), de trabajo rural o agrario, y de servicios públicos (artículo 23 y siguientes).
- 4.- Por la remuneración (artículo 38 y siguientes) los contratos laborales pueden ser a jornal o sueldo, a destajo o por piezas, a comisión o con participación en beneficios con premios a la producción o mixtos.
- 5.- Por la condición del trabajador en orden a la edad, menores (artículo 171 y siguientes) y - adultos (artículo 11); en orden al sexo, masculino, y femenino (artículo 162); en orden - al número de sujetos, colectivo (artículo 17 y siguientes), y unipersonal.
- 6.- Por el tiempo u horario de trabajo, el contrato puede ser continuo, intermitente, de tempo

rada, diurno, nocturno, o de media jornada.

- 7.- Por el lugar donde se presta la actividad, en el local de la empresa, en el domicilio del trabajador (artículos 144 y siguientes), trabajo marítimo, y trabajo aéreo.
- 8.- Por el fin, contrato de trabajo puro, contrato de aprendizaje (artículos 122 y siguientes) (3).

En relación al tema específico que nos ocupa, la extinción del contrato de trabajo, en el derecho español supone la terminación de todos los derechos y obligaciones que se derivan de dicho contrato. Son múltiples las causas que pueden provocar la terminación, de conformidad con los artículos 76, 77 y 78 de la mencionada Ley de Contrato de Trabajo, las causas de terminación pueden ser generales (artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo), y especiales (artículos 77 y 78). Las causas generales pueden dividirse según dos criterios de clasificación: comunes a todos los contratos: término del plazo, causas válidamente consignadas, acuerdo mutuo, muerte del empresario, muerte del obrero, fuerza mayor; causas generales propias y peculiares del contrato de trabajo: crisis, despido injusto, y por voluntad del trabajador.

Dentro de las causas especiales existen dos grandes rubros de clasificación: por voluntad de la empre-

(3) Idem, p. 120.

sa (artículo 77), y por voluntad del trabajador (artículo 78). Por voluntad de la empresa: a) incumplimiento de las obligaciones contractuales: inasistencia, impuntualidad, indisciplina, ineptitud, y falta de rendimiento; b) quebranto de la fidelidad: deslealtad, negociar sin permiso de la empres; c) motivos extralaborales: malos tratos, embriaguez, suciedad, riñas o pendencias. Por voluntad del trabajador: a) incumplimiento de obligación contractual: falta de pago de salario, variación del trabajo, variación del reglamento de trabajo; b) motivos extracontractuales: malos tratos; c) fórmula analógica: cualquier otra causa similar a las anteriores (4).

De todas estas causas de terminación del contrato de trabajo nos referiremos al despido injusto que se ubica dentro de las generales y todas las especiales.

El despido.- Es la cesación del contrato por voluntad de una de las partes: el patrón. Es necesario distinguir dos importantes clasificaciones: despido justo o injusto, y despido con indemnización o sin ella. Las dos no siempre coinciden, pues si el despido injusto trae como consecuencia la indemnización, el justo en ocasiones, origina el resarcimiento de perjuicios. Lo contundente es que el despido produce implícita y explícitamente la extinción del contrato (5).

(4) Idem, p. 279.

(5) Idem, p. 283.

La Ley de Contrato de Trabajo sólo prevé "causas justas" de despido, por lo que para determinar las causas injustas de despido deberá aplicarse la norma a contrario sensu, no obstante, señala Pérez Botija, la jurisprudencia ha sentado múltiples casos de despido injusto, como contrapartida de supuestos legales en donde se justifica el despido como sanción (6).

Siguiendo el orden establecido por la Ley de Contrato de Trabajo, existen causas de despido por parte del trabajador y por parte del empresario; conforme a la índole o naturaleza del motivo que la ley refiere, se puede dividir en tres subgrupos: causas que entrañan incumplimiento de contrato, quebranto de la fidelidad y motivos extralaborales, analizaremos brevemente cada uno de tales subgrupos.

Causas que entrañan incumplimiento de contrato.-- En este subgrupo se comprenden las faltas de asistencia y puntualidad, según el apartado a) del artículo 77 de la ley en cita "repetidas e injustificadas" serán causa justa de despido. Los dos elementos no son alternativas sino complementarias. El simple hecho de que el trabajador llegue tarde a su trabajo un día o falte una jornada no autoriza a la empresa a hacer uso de este derecho.

El obedecer y realizar las órdenes de la empresa-

(6) Idem, p. 284.

es uno de los deberes esenciales en el contrato de trabajo, en consecuencia, su incumplimiento generará la rescisión del contrato, se prevé como indisciplina o desobediencia en el apartado b) del mismo artículo 77.

La ineptitud, contemplada en el artículo 77 apartado d), es otra de las causas de incumplimiento de contrato. Significa la incapacidad laboral por faltar uno de los requisitos esenciales de todo contrato: el objeto o causa. El trabajador fue contratado para prestar determinados servicios, si éstos dejan de cumplirse en las condiciones pactadas, el acuerdo laboral cesa.

Estrechamente vinculada a la anterior, existe otra causa extintiva de la relación contractual que prevé el apartado f) del citado artículo 77 que se refiere a la falta de rendimiento normal del trabajo"(7).

Quebranto de la fidelidad.- De manera especial el legislador menciona dos causas en este subgrupo: la deslealtad, que se entiende como el olvido o transgresión al deber de fidelidad que debe el trabajador a la empresa y la otra es el dedicarse el trabajador a negociaciones no permitidas, prevista en el artículo 77 apartado g) como "negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario".

(7) Idem, p. 286.

Motivos extralaborales.- Entre éstos se incluyen a los malos tratos, el apartado c) del multicitado artículo 77 alude a "malos tratamientos de palabra u obra o falta de grave respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo", para valorar la falta se tendrán en cuenta si hubo o no provocación por parte de los ofendidos, circunstancias atenuantes, etc. (8).

La embriaguez, es otro motivo justificado de despido, pero tiene que ser habitual, en cuanto priva al hombre del completo dominio de su inteligencia y de sus sentidos y lo incapacita para efectuar un trabajo normal.

La falta de aseo del trabajador, lo considera la ley como caso de incumplimiento y motivo de despido justificado.

Frecuentes riñas o pendencias provocadas por el trabajador con sus compañeros de trabajo, es el último de los casos de despido justificado mencionado en el artículo 77 de la ley citada.

Por otra parte, existen causas justas de extinción del contrato por parte del trabajador, previstas en el artículo 78 y que pueden ordenarse en tres grupos:

- Incumplimiento de obligaciones contractuales, -

(8) Idem, p.288.

entre las cuales se incluye la falta de pago del salario, la variación del trabajo y la variación del reglamento de trabajo.

- Motivos extracontractuales, como son los malos-tratos del empresario al trabajador.

- Fórmula analógica, esta causa extintiva del contrato por parte del trabajador la valorará el juez laboral, habrá de tratarse de una situación de agravio - al trabajador, por ejemplo: un ascenso, beneficio u - otras ventajas concedidas a parte del personal y que - se nieguen a otros trabajadores.

En cuanto a la jubilación, aunque no la prevé la Ley de Contrato de Trabajo, sí figura en algunos con--tratos, en reglamentos laborales y en el Reglamento - del Mutualismo Laboral de 1954 .

Existe un régimen de despido injusto, previsto en el artículo 81 de la Ley, y de conformidad con este - precepto, el despido puede darse:

- Por causa imputables al trabajador.
- Por causas no imputables a ninguna de las par--tes.
- Por voluntad del empresario.
- Por voluntad del trabajador, y
- Por los motivos especiales del artículo 79, que se refieren al despido a iniciativa del trabajadodor pero provocados por la conducta ilegal de - la empresa.

Habr  despido improcedente cuando la empresa lo - declara sin causa que lo justifique y será procedente cuando lo determine el trabajador, sólo en aqu el, el - improcedente, opera el derecho a indemnización e inclu so derecho a ser readmitido en la empresa, no así en - el procedente (9).

La indemnización se deja al libre arbitrio judi- cial, pero no totalmente, ya que el legislador limita la facultad discrecional, en cuanto señala circunstan- cias y un límite máximo. Las circunstancias son de or- den industrial o profesional (perspectivas para obte- ner un nuevo empleo), y de carácter mixto (antigüedad en la empresa). El límite máximo de la indemnización - de despido es el importe equivalente a un año de suel- do o salario. En los casos de no readmisión, se puede establecer por el Magistrado otra indemnización comple mentaria hasta de cuatro años.

Asevera el maestro Pérez Botija, "el optar entre el pago de indemnización o la readmisión del trabaja- dor era una facultad que la Ley de Jurados Mixtos re- servaba al patrono. Hoy se reconoce como derecho del - trabajador para empresas con más de cincuenta opera- rios fijos" (10), de donde se colige que empresas con menos de cincuenta operarios fijos, la facultad de op- tar entre el pago de indemnización o la readmisión del

(9) Idem, pp. 291 y 292.

(10) Idem, p. 293.

trabajador, sigue siendo exclusivamente del empresario o patrono.

El 27 de diciembre de 1978, los españoles se daban una nueva Constitución de la era posfranquista, el artículo 35.2 ordena que la ley regulará un estatuto de los trabajadores, así en cumplimiento de este precepto constitucional se promulgó, con fecha 10 de marzo de 1980, el Estatuto de los Trabajadores, este ordenamiento, ya en vigor, consta de 92 artículos, más las consiguientes disposiciones transitorias, adicionales y finales. El Estatuto lleva a cabo una detallada regulación de la relación individual de trabajo (artículos 1-60) que comprende los dos tercios de los preceptos totales de aquélla, con la inclusión de todos los contenidos típicos de aquélla, de manera esquemática y por lo que concierne a nuestro tema de estudio, el contenido es el siguiente:

- Derechos y deberes laborales básicos (artículos 4 y 5).
- Modalidades del contrato de trabajo (de grupo, en prácticas, a tiempo parcial, a domicilio, etc.) (artículos 14 y 15).
- Duración del contrato (artículos 14 y 15), y
- Extinción del contrato, incluidos los supuestos de despido (artículos 49-56).

Para el maestro Martín Oviedo, el Estatuto de los Trabajadores "difiere radicalmente de la filosofía y -

normas hasta ahora vigentes en nuestro país" (11), lo que es obvio, dado el cambio en todos los aspectos de la vida española, a raíz de la muerte del caudillo, el Generalísimo Francisco Franco.

Para concluir este inciso, nos enteramos que la mayoría socialista en España arrancó al Parlamento la aprobación de una reforma laboral que consagra el principio de despido libre, argumentando que "sólo servirá para ajustar el actual mercado laboral a las realidades de un mundo cambiante", lo que no ha pasado desapercibido pues se ha topado con la férrea oposición de los sindicatos, organizaciones políticas de izquierda, grupos de intelectuales y la todopoderosa Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres que ha apoyado a los sindicalistas españoles (12), reforma que por supuesto tiene la plena adhesión de los patrones y empresarios.

2.- ARGENTINA.

En Argentina no existe una ley general que instituya un régimen jurídico para todos los contratos laborales.

En el Código de Comercio existían disposiciones -

-
- (11) MARTÍN OVIEDO, José María. Relaciones Laborales - en la Nueva Constitución Española. Principios, Derechos, Mandatos. Libro en Homenaje a Mario de la Cueva. U.N.A.M. México, 1981. P. 331.
- (12) EXCELSIOR. Año LXXVII. T. I. No. 27954. México, 21 de enero de 1994. Sección A, pp. 4 y 19.

que se referían al régimen legal de los empleados de comercio y obreros vinculados a esta actividad, las que por ser obsoletas fueron modificadas por la ley especial número 11,729, en 1934.

Esta ley, a pesar de haberse incorporado al Código de Comercio, constituyó y sigue rigiendo como ley central que regula las relaciones laborales entre patronos y empleados u obreros y se aplica en todas las situaciones en que aparezca una relación laboral que se caracterice por la dependencia o subordinación de las actividades laborales, cuando no exista otro cuerpo legal de carácter estatutario para determinadas actividades profesionales (13).

No se requiere formalidad alguna para acreditar la existencia de un contrato de trabajo o la relación laboral, en tal virtud se pueden utilizar todos los medios de prueba, para probar el vínculo consiguiente, para la aplicación de las disposiciones legales de protección.

En la ley citada se consignan derechos y obligaciones de las partes que se relacionan principalmente con las garantías que se le acuerdan al trabajador ante rescisiones intempestivas y arbitrarias del contrato de trabajo, a las licencias anuales o vacaciones, y

 (13) TISSENBAUM, Mariano R. El Derecho del Trabajo en la República Argentina, en El Derecho Latinoamericano del Trabajo. U.N.A.M. T. I. México, 1974. P. 21.

a las que se deben acordar por motivos de enfermedades y accidentes de trabajo.

Debe destacarse que todas las normas legales que se relacionan con el contrato de trabajo, o la relación laboral, han sido declaradas de orden público, de modo que no se admiten transacciones o la renunciabilidad de los derechos que se consagran en la misma para los trabajadores, para evitar situaciones simuladas o bien, impuestas por necesidades de estos que motivan en muchos casos, la declinación de la voluntad (14).

En cuanto a la estabilidad de los trabajadores en el empleo, la Constitución Nacional reformada en 1957, consignó dos principios:

- La estabilidad del empleado público, y
- La protección contra el despido arbitrario.

El primer principio ha consagrado la plena vigencia del derecho al empleo, mientras exista la buena conducta del trabajador, pues en caso contrario, puede motivar sanciones de diverso grado hasta llegar a la cesantía justificada, mediante la instrucción de un sumario, en que se pruebe la causal. En caso contrario, si no se realiza el debido proceso, los tribunales como ya se han dado varios casos, declaran nula y sin valor la cesantía, obligando al patrón a reinstalar al trabajador al empleo que venía desempeñando, con pago de salarios caídos.

(14) Idem, p. 22.

En cambio, el segundo principio se limita a establecer la protección contra el despido injustificado, circunstancia que puede originar en la legislación positiva, un doble enfoque, el de la estabilidad propiamente dicha, con integración al empleo si es despedido sin causa el trabajador, o bien, una indemnización por el despido infundado que sustituye los efectos de la pérdida del empleo (15).

Por lo que toca a la rescisión del contrato de trabajo, la legislación laboral vigente en Argentina se ha orientado hacia este segundo enfoque en relación al contrato de trabajo de las empresas privadas, es decir, el de la indemnización sustitutiva de la reintegración al empleo, como un modo de protección del despido arbitrario por los perjuicios que presuntivamente se le producen al trabajador.

Así, se estableció en la ley 11,729, que regula las relaciones laborales del personal del comercio e industria, la obligatoriedad por parte del patrón de formular un preaviso al trabajador con uno o dos meses de anticipación, notificándole la rescisión del contrato de trabajo, según la antigüedad en el empleo, ya sea mayor o menor de cinco años. En tanto dura el preaviso, continúan las obligaciones y derechos del contrato de trabajo, reduciéndose la jornada diaria de trabajo en dos horas.

(15) Idem, pp. 29 y 30.

En el supuesto del despido arbitrario, se debe abonar al trabajador una indemnización por antigüedad en el empleo, computada con base al pago de un mes de sueldo por año de servicio o fracción mayor de tres meses.

Se contempla también, la posibilidad de que la empresa por "disminución o falta de trabajo fehacientemente justificada", pueda verse en la situación de disminuir el personal de trabajo, disponiendo con tal motivo despidos de su personal.

Por otra parte, la propia Ley 11,729 establece las siguientes causas de despido injustificado:

a).- Cuando causen cualquier daño por dolo o culpa, en el ejercicio de sus funciones, o todo acto de fraude o abuso de confianza establecido por sentencia judicial.

b).- Por incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviniente a la iniciación del servicio.

c).- Negociación por cuenta propia o ajena, sin permiso del patrón cuando afecta los intereses de éste.

d).- Cuando el trabajador incurre en actos de injuria contra la seguridad, el honor o los intereses del patrón (16).

Quando se ha celebrado un contrato de trabajo por

(16) Idem, p. 32.

tiempo determinado, la Ley 11,729 impone en el artículo 158 la obligación del preaviso, en los términos líneas arriba consignados y en razón de la antigüedad del contrato. En el supuesto de que no se hubiere efectuado el preaviso dentro del término señalado, a pesar de haberse estipulado fecha de vencimiento del contrato, se considera que ha operado la "ministerio legis", es decir, la reconducción del contrato, circunstancia valorada por la doctrina y la jurisprudencia, como una continuación del contrato de trabajo pero por tiempo indeterminado, de modo que producida la rescisión sin causa, durante el período de la conducción, se computa el tiempo anterior del contrato a plazo fijo, a los fines de la determinación de las indemnizaciones consiguientes (17).

Finalmente, queremos hacer referencia a la nueva ley argentina de contrato de trabajo de 1974, que al establecer en su artículo 24 la teoría de la relación de trabajo, vino a reafirmar el objetivo de una auténtica protección a las clases trabajadoras y, como asevera el maestro Mario de la Cueva son "...el resultado de la jurisprudencia de los tribunales de aquella Nación, que supieron entender el sentido humano del estatuto laboral" y que además "son una prueba magnífica de que la misión de la jurisprudencia es servir a la vida nueva, en lugar de encasillarse en ideas que no

(17) Idem, pp. 32 y 33.

sólo niegan, sino que, además, contradicen las normas legales (18).

3.- ESTADOS UNIDOS.

Afirma el maestro José Dávalos Morales que el corazón de la norma laboral estadounidense es su gran pragmatismo, a diferencia del derecho mexicano del trabajo en el que el rasgo sustancial es su carácter social (19).

En Estados Unidos de Norteamérica norman la materia laboral tanto leyes de jerarquía estatal como leyes de nivel federal.

No opera el principio de la permanencia indefinida de los trabajadores en el empleo y las condiciones de trabajo se establecen, por regla general, como resultado de la negociación colectiva (20).

La diversidad de leyes laborales estatales y federales se encuentran enraizadas en los principios de libre expresión, prensa y asociación que en conjunto constituyen un organismo altamente articulado de derechos de los trabajadores. No obstante, en concepción y aplicación, la ley laboral estadounidense es un sistema de ley impuesto donde las cortes adjudican derechos y obligaciones y los esfuerzos de mediación y resolu-

(18) DAVALOS, José. México-Estados Unidos. Derecho del Trabajo. EXCHLSIOR. Año LXXVI. T. VI. No. 27, 526. México, D. F., 11 de noviembre de 1992. P. 19-A.

(19) Idem.

ción informal están relegados a un papel secundario.

El consejo de conciliación y arbitraje impone negociaciones obligatorias para reconciliar las diferencias entre los factores de la producción, sirviendo a un propósito sólo un tanto análogo a la mediación voluntaria bajo los auspicios del Servicio Federal de Conciliación y Mediación de Estados Unidos. Esta mayor atención a la cooperación y consulta puede reducir la incidencia de conflictos mediante la conciliación. Sin embargo, este proceso de negociaciones particularizadas, en lugar de la aplicación de reglas generales de conducta, incrementa considerablemente la interferencia del gobierno en las relaciones laborales (21).

Hay diferencias sustanciales en la manera en que Estados Unidos y México protegen los derechos fundamentales de los trabajadores (22).

En virtud de la Ley Taft-Hartley —asevera el maestro Cavazos Flores—, los trabajadores que quedan comprendidos en dicha ley tienen que sujetarse a determinados principios como son deberes de lealtad, de colaboración, etc., a los cuales no pueden faltar, ya que en caso de hacerlo el empresario puede separarlos de su empleo, avisándoles con quince días de anticipación de la fecha en que se dé por terminado el contrato. En la

 (21) BREGGER, Marshall J. En México Existen Excesivas Regulaciones en Materia Laboral. EXCELSIOR. Año LXXVI. T. I. No. 27, 591. México, D. F., 18 de enero de 1993. Pp. 1 y 2-F.

(22) Idem, p. 18-F.

práctica, el trabajador despedido generalmente llega a un acuerdo con el patrón, sobre determinados beneficios voluntarios que permiten resolver la situación sin que se plantee conflicto alguno (23), en virtud del principio de pragmatismo a que hemos hecho referencia líneas arriba.

(23) CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Ed. JUS. México, 1976. P. 193.

CAPITULO III
LA RELACION LABORAL.

- 1.- CONCEPTO.**
- 2.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.**
- 3.- NATURALEZA JURIDICA.**

1.- CONCEPTO.

El vocablo relación, según el diccionario, etimológicamente proviene del latín: relatio, -onis; de referre, retuli, relatum, referir. Conexión, correspondencia de una cosa con otra (1).

Un concepto conciso de relación de trabajo, nos lo proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano al expresar que es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

En materia laboral se encuentran estrechamente unidos relación de trabajo y contrato de trabajo, así el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo reconoce los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo, a tal grado que casi los identifica, por virtud de la naturaleza protectora del derecho social, toda vez que se trata de evitar interpretaciones cerradas en perjuicio de los derechos de los trabajadores.-

(1) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ABREVIADO. Espasa-Calpe. Madrid, 1957. T. VI. P. 1017.

Ni la relación ni el contrato son figuras independientes, se complementan: el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. En función de lo anteriormente expresado, se utilizan, casi en su totalidad los mismos preceptos para ambas figuras jurídicas (2).

No obstante la estrecha vinculación entre las dos figuras en estudio, el maestro Cavazos Flores encuentra diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo al sostener que el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio y concluye que, consecuentemente, puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral y pone como ejemplo el caso de la contratación de una persona para que trabaje en fecha posterior. Continúa diciendo que la relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón, como lo establece el artículo 26 del ordenamiento laboral, y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo (3)

- (2) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. 1985. T.VI, p.145.
(3) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México, 1982. P. 109.

Al respecto es ilustrativo lo que manifiesta la -
exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vi
gente: "La doctrina y la jurisprudencia discuten, des-
de hace varios años, cuál es la naturaleza de la rela-
ción que se establece entre un trabajador y un patrón-
para la prestación de los servicios. La teoría tradi-
cional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, -
sostiene que las relaciones jurídicas entre dos perso-
nas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: -
en consecuencia, la relación de un trabajador y un pa-
trón debe configurarse como un contrato. La teoría ha
llegado a la conclusión de que la relación de trabajo-
es una figura distinta del contrato, pues en tanto que
en éste la relación de trabajo tiene por objeto el in-
tercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se-
propone garantizar la vida y la salud del trabajador y
asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficien-
te para su aplicación el hecho de la prestación del -
servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.
No corresponde a la ley decidir las controversias doc-
trinales, por lo que se consideró conveniente tomar co
mo base la idea de la relación de trabajo, que se defi-
ne como la prestación de un servicio personal subordi-
nado, mediante el pago de un salario, independiemen-
te del acto que le dé origen, pero se adoptó también -
la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasio-
nes indispensable que pueden dar nacimiento a la rela-

ción de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del proyecto.

"Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho del trabajo, que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

"Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa" (4).

En esta exposición de motivos, que representa la justificación oficial de las disposiciones adoptadas, no se abandona el concepto contractual, quizás sea una rémora de la ley laboral anterior de 1931, pero tampoco se decidieron los legisladores por adoptar exclusivamente el sistema de relación laboral, tal vez porque consideraron que ambos sistemas, el contractual y el de la relación, se complementaban y así podrían lograr una tutela más completa para los intereses de la clase trabajadora.

No obstante, hay autores en la doctrina laboral

(4) REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, D. F., diciembre de 1968. Pp. 14 y 15.

de nuestro país que consideran que nuestra legislación laboral actual ha abandonado al sistema contractual, - entre ellos, Santiago Barajas, quien asevera que es - preciso distinguir entre el concepto contrato de trabajo de los conceptos relación de trabajo y reglamentación legal del trabajo. El contrato se ha definido como el acuerdo de voluntades. La relación de trabajo es el efecto del contrato, su ejecución. La reglamentación del trabajo es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija sobre la voluntad de los contratantes, porque no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación de un servicio específico. El autor en cita considera que al abandonar la legislación el sistema contractual, se ha orientado hacia corrientes modernas, representadas por los tratadistas españoles y sudamericanos, en particular Juan Menéndez Pidal, Guillermo Cabanellas, Daniel Antokoletz y Ernesto Krotoschin, así como al norteamericano Friedmann y al francés Pierre Naville, que representan las nuevas tendencias del derecho del trabajo y la filosofía social (5).

Esta postura también la adopta el Dr. de la Cueva, pues según él debe hablarse de relación de trabajo y no de contrato de trabajo porque existen situaciones en las que no se requiere el acuerdo de voluntades pa-

(5) BARAJAS, Santiago. Op. cit. p. 26.

ra que se dé la figura "trabajador", sino que éste surge, bien por efectos jurídicos de una relación laboral previa o por circunstancias diversas; da como ejemplos la cláusula de ingreso al trabajo impuesta en los contratos colectivos y los casos en que el patrón original es sustituido (6).

Tres elementos integran la relación de trabajo:

- a) Prestación de un servicio.- La doctrina y jurisprudencia mexicanas han establecido que, cualquiera que sea la forma en que se presente un acuerdo de voluntades en materia de trabajo, la prestación del servicio es el elemento esencial de la relación que se establezca entre patrón y trabajador.
- b) Pago de una retribución como contraprestación por el trabajo desempeñado.- Constituye un principio universal el que ninguna persona está obligada a prestar un servicio sin la justa retribución.
- c) La subordinación.- La relación de trabajo surge hasta el momento en que el poder de hecho del patrón se convierte en poder jurídico. El poder de disposición del patrón es sobre la energía de trabajo, de ahí que la esencia de la relación de trabajo radique en que el patrón tenga en todo momento la posi-

(6) Idem, p. 27.

bilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus trabajadores.

En cuanto al contenido de la relación de trabajo, el artículo 31 de la ley ordena que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas laborales, a la buena fe y a la equidad. El contenido de la relación no depende de la voluntad de las partes, de ahí que sea nula la renuncia que hagan los trabajadores al pago de sus prestaciones, derechos o de cualquier indemnización que por derecho proceda y que el incumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo dé lugar a su responsabilidad civil. Cualquier convenio que llegare a celebrarse, para que sea válido, se debe formular por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Ha de ser además, ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para adquirir plena validez (7).

2.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.

Los constituyentes de Querétaro, en 1917, establecieron las bases de una teoría constitucional novedosa al plasmar las declaraciones de derechos sociales de -----

(7) Idem, pp. 28 y 29.

obreros y campesinos, como decisiones políticas fundamentales del pueblo mexicano. Los moldes tradicionales fueron rotos y así operó en el orden jurídico un cambio de enorme importancia: las constituciones que configuraron el régimen individualista y liberal del siglo XIX, cedieron el paso a las constituciones del siglo XX que garantizaron las libertades del hombre, en una nueva concepción de la vida social, frente a las fuerzas de la economía, hasta ese momento el hombre permanecía jurídicamente encerrado en sí mismo, ajeno a las eventualidades de su entorno social, los estallidos sociales lo hicieron salir de su ensimismamiento y comprender que el hombre ha de realizarse en función de los demás hombres y estar unido al destino de sus semejantes; las fuerzas de la economía pueden tolerarse toda vez que permiten a los hombres pisotearse unos a otros, en un libre juego competitivo sin cortapisas ni controles.

La teoría y la práctica del derecho mexicano del trabajo tienen como fundamento esencial la Constitución política y social del año 1917, la cual vino a revolucionar la doctrina tradicional de los derechos naturales al integrar en unidad de concepto los derechos individuales y los derechos sociales de los hombres. Nuestra carta magna garantizó el ejercicio de los supuestos fundamentales que hacen factible la realización de los valores heredados del humanismo universal:

libertad individual, igualdad, dignidad de la persona humana, libertad de expresión, fraternidad, entre los principales (8).

Entre los derechos previstos por la Constitución se encuentra el derecho del trabajo, se ocupan de él - los artículos 5º., 73 fracción X y 123, principalmente.

El artículo 5º. garantiza total libertad de trabajo, en tal virtud todos los gobernados podrán dedicarse al oficio que deseen, siempre que no afecten a otras personas y se cuente con la autorización respectiva, - cuando se trate de profesiones que para su ejercicio - requieran título profesional. Unicamente se podrá prohibir este derecho cuando haya sentencia judicial de - personas que cometieron algún delito.

A todo trabajo debe corresponder una retribución, equivalente al servicio prestado. Los contratos de trabajo se limitarán a un año, sin la posibilidad de que puedan extenderse obligatoriamente a un plazo superior.

Algunas actividades deben realizarse obligatoriamente, como son la instrucción militar, la participación en jurados populares, el desempeño de cargos de - elección popular y de cargos concejiles. También, se - tiene obligación de desempeñar gratuitamente funciones de recopilación de datos de censos y de integrar casi-

(8) ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Principios Generales y Derecho Individual del Trabajo en México. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Ed. U.N.A.M. México 1974. T. II. P. 12.

llas para las elecciones.

El quinto párrafo de este artículo se refiere a la prohibición del establecimiento de órdenes monásticas y a pactos en que se renuncie a la libertad personal del individuo, consideramos que es anacrónico por ser un recuerdo de las leyes de Reforma y en la actualidad no tiene aplicación práctica.

El artículo 73 constitucional establece:

"El Congreso (de la Unión) tiene facultad:

"X.- ... para expedir las leyes del trabajo bajo reglamentario del artículo 123" (9).

Los principios constitucionales relativos a la parte del derecho social que atiende a las relaciones laborales y a la previsión social, no podrían ser eficaces sin la existencia de leyes que permiten su aplicación a casos concretos. Es en la fracción X de este artículo en donde aparece la facultad del Congreso para expedir las leyes del trabajo reglamentarias de los apartados A y B del artículo 123 (10).

El artículo 123 Constitucional es la norma fundamental, de donde deriva la legislación laboral. Consta de dos apartados: el "A" que regula los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el "B" que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

(9) UNAM. RECTORIA. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. UNAM. México, 1985. P. 170.

(10) Idem, p. 174.

En cuanto al apartado "A", en 31 fracciones establece los principios esenciales del derecho laboral, - como son: jornada máxima de ocho horas, prohibición - del trabajo de menores de 14 años, un día de descanso - semanal, medidas de protección a la mujer embarazada, - salario mínimo, derecho a la participación en las uti - lidades de las empresas, derecho a la adquisición de - vivienda, derecho a la capacitación o adiestramiento, - medidas de higiene y seguridad en el trabajo, derecho - a huelgas y paros, tribunales laborales, indemnización constitucional por despido, preferencia de pago de los créditos en favor de los trabajadores, gratuidad en - los servicios de colocación de los trabajadores, dere - chos mínimos de los trabajadores nacionales que pres - ten servicios en el extranjero, derecho a la seguridad social, entre los más importantes.

En cuanto al apartado "B", en 14 fracciones se - contienen los principios fundamentales del trabajo tan peculiar que prestan los servidores públicos al gobier - no federal (11).

Si bien en el texto original del enunciado del ar - tículo 123, las leyes del trabajo podían ser expedidas por el Congreso de la Unión y por las legislaturas de - los estados, en competencia concurrente, actualmente - no es así, puesto que sólo pueden expedirse por el Con - greso de la Unión, en competencia exclusivamente fede - ral. Lo que no obsta para que en cuanto a la aplica -

ción de las leyes del trabajo haya jurisdicción estatal y jurisdicción federal (fracción XXXI del artículo 123).

El maestro Cavazos Flores estima que el apartado "A", en la forma en que está redactado, es repetitivo y obsoleto. La denominación de "jornaleros", en el enunciado del artículo en análisis, la encuentra arcaica y considera que sería preferible que se refiriera a las relaciones que se dan entre el capital y el trabajo en términos generales. Igualmente estima indispensable sustituir el término "patronos" por el de "patrones", como ya lo hizo la Ley Federal del Trabajo vigente (12).

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con el autor citado y agregaríamos que técnicamente es deficiente el artículo 123 Constitucional por estar sobrecargado en exceso de principios laborales que deberían estar implícitos en la norma constitucional y hacerse explícitos en la ley reglamentaria correspondiente, en este caso la Ley Federal del Trabajo, puesto que tal es la función de una ley reglamentaria, desarrollar los principios de la norma constitucional que se reglamenta.

En relación al tema central que nos ocupa, la relación de trabajo y su rescisión, se encuentra intima-

 (12) CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica. Op. cit. pp.64 y 79.

mente vinculado con la estabilidad en el empleo, consa grado constitucionalmente en las fracciones XXI y XXII, mismas que a continuación se reproducen:

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

"FRACCION XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de depen-

dientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" (13).

Estas fracciones fueron reformadas por decreto de 26 de diciembre de 1961, despertando con ello la antigua discusión de las conveniencias y desventajas de la llamada "reinstalación obligatoria".

Constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación había suavizado su aplicación facultando al patrón a negarse a cumplir con las resoluciones de las juntas que lo condenaron a reinstalar a los obreros o negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consistente en veinte días de salario por cada año de servicios prestados.

Con la reforma se establece que la obligación de reinstalar al trabajador, no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino únicamente en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador en las normas procesales. En términos generales, se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo (14).

 (13) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS COMENTADA. Edic. cit. p. 301.

(14) CAVAZOS FLORES, Blatazar. El Artículo 123 y su Proyeccion en Latinoamérica. Op. cit. p.188.

Para Mario L. Deveali, "la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella cierta seguridad - en el empleo con el objeto de evitar despidos arbitrarios intimidados por mero capricho, por motivos extremadamente fútiles que, de un día a otro, puedan hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación...la estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones, por vejez o incapacidad" (15).

Por otra parte y contemplando la otra cara de la moneda, desde el punto de vista patronal, si bien es cierto que normalmente un trabajador rinde más si tiene la certeza de su puesto, también lo es que la estabilidad absoluta es antijurídica, antieconómica y antisocial.

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica, porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica necesariamente acuerdo de voluntades y al obligar al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.

Contraría lo dispuesto en el artículo 5°. Consti-

(15) Idem, p. 195.

tucional, ya que si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, a contrario sensu, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Asimismo, se sostiene que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se presentan en la vida cotidiana, como ausencia de testigos, imposibilidad e inconveniencia de llevar a ciertas personas familiares, por ejemplo, a declarar ante las autoridades - laborales.

Se dice que es antieconómica porque favorece el - tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de justificación para el - despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no trabajan con la intensidad o calidad - necesarias.

Se desvirtúa la esencia del salario, que consiste en la contraprestación que recibe el trabajador por - los servicios que presta, pero puede suceder que un patrón a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga sentado y sin laborar, no obstante - que le paga su salario, que deja de ser tal por no - existir la contraprestación. En este caso, por no haber salario, se dice que lo que recibe el trabajador - es una afrenta, una dádiva y el trabajador no quiere - ni necesita limosnas.

Por otro lado, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemnizaciones prácticamente ilimitadas cuando se niega a otorgar trabajo al obrero re-instalado, que superarían a las de incapacidad o accidente de trabajo, equiparándolas de hecho a una rentavitalicia.

Es antisocial, porque pugna contra la naturalidad del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. La disputa entre empresarios y trabajadores individualizados, pronto trascenderá a la lucha de empresas y sindicatos y el principio de colaboración sería nuevamente sustituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano es algo intolerable e indigno, que obstaculizará el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales, al provocar situaciones de animadversión personal.

La vinculación entre patronos y obreros es innecesaria y utópica.

Es innecesaria porque salta a la vista que los empresarios no van a prescindir de sus buenos trabajadores, ya que antes de separar sin causa justificada a un obrero, consultarán su situación económica, ante la obligación de tener que pagar la indemnización constitucional de tres meses de salarios y la responsabili-

dad del conflicto consistente en los veinte días por cada año de servicios prestados.

Es utópica, porque en último extremo, será prácticamente imposible forzar a un patrón a que dé trabajo a un obrero, a menos de que se trate de un régimen totalitario o que se desconozca el derecho de libertad de trabajo.

Por otra parte, si bien es cierto que como principio doctrinal la inamovilidad en el trabajo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto, resulta perjudicial e irrealizable.

Por ello, resulta muy acertada la reglamentación que al principio de la estabilidad consignó el legislador al prescribir, en el artículo 49 de la Ley laboral en vigor, que el patrón quedará eximido de reinstalar al trabajador, pagando las indemnizaciones correspondientes, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; si se comprueba ante la Junta que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de los empleados de

confianza; en el servicio doméstico o cuando se trate de trabajadores eventuales.

Por lo que hace a la hipótesis segunda del artículo en análisis, es tan amplia que en realidad hace nugatoria la reinstalación obligatoria, pero resulta indispensable ya que es necesario que exista cierta elasticidad al respecto y se deje al criterio, en conciencia, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el resolver los casos en que proceda la insumisión al arbitraje.

Por lo que respecta a las hipótesis relativas a los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales se hace necesario que se pruebe que los trabajadores a los que se impute dichas características, las tengan efectivamente, pues no basta que se diga que una persona es, por ejemplo, trabajador de confianza para que la Junta acepte tal dicho, sino en tales supuestos deberá abrirse un incidente para que se pruebe o rechace la calidad que se atribuye al trabajador en cuestión.

En la práctica, afirma el maestro Cavazos Flores, se resuelven estos problemas mediante convenios celebrados entre las partes, ya que los trabajadores, con gran tino de su parte, se han percatado de que no les conviene exigir que se les dé el trabajo en donde ya no los quieren y optan por exigir mayores cantidades de dinero con las cuales en forma voluntaria dan por terminada la relación de trabajo que los vinculaba con

los patrones (16).

3.- NATURALEZA JURIDICA.

El tratadista español Pérez Botija considera que-
dos son las posiciones fundamentales que justificarían
a la relación de trabajo, la primera estima que en mu-
chos casos, para que exista la relación laboral, no es
menester un acuerdo previo. No requiriéndose, al pare-
cer, ese concierto de voluntades llamado contrato. No
hay acto jurídico, sino una nueva situación de hecho,-
que sostienen el francés Scelle, el alemán Molitor y,-
en nuestro medio, el maestro De la Cueva al hablar de
la "situación de enganche".

El propio Pérez Botija critica esta teoría al ex-
presar que en la realidad de la vida la relación de -
trabajo no tiene su origen en puras situaciones de he-
cho. Estas situaciones revelan una voluntad, una deci-
sión interna, exteriorizada, si no formalmente, sí ma-
terialmente, y cita a Royo quien sostiene, "no basta -
con que un obrero entre clandestinamente en una fábri-
ca y se ponga a trabajar para que quede incorporado a
la empresa. Es preciso el consentimiento del jefe de -
la misma".

La segunda consideración, continúa exponiendo Pé-

(16) Idem; p. 199.

rez Botija, que hacen los defensores de la teoría de la relación es más sólida y de más aparente realidad. En la mayor parte de los casos, al ingresar un trabajador al servicio de una empresa no discute condiciones generales que la ley señala o que la empresa tiene establecidas; pero hay autonomía de la voluntad y por su propia decisión pueden modificar tales normas objetivas, es decir, fijar condiciones de trabajo específicas (17), posición esta última que a nosotros y en nuestro medio nos parece por completo fuera de la realidad, ya que el trabajador debe someterse a las condiciones generales que privan en la empresa, sin la posibilidad de establecerse condiciones específicas para cada trabajador. Razón por la cual estimamos que también carece de consistencia esta segunda posición.

El Dr. De la Cueva analiza con más detalle el pensamiento de Scelle y de Molitor. Del jurista francés, con gran admiración lo cita cuando dice que no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana, así como tampoco puede alquilarse una facultad del hombre porque es inseparable de su persona física. Tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese ligado a la idea de contrato. En el mundo de la libertad habrá un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al obje-

(17) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Op. cit. pp. 124 y 125.

tivismo de la realidad, que apoyará los derechos del -
trabajo en su voluntad libre, pues a nadie se puede -
obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno con-
sentimiento. El nuevo derecho del trabajo tendrá como-
base la libre voluntad del trabajador y como meta la -
protección del trabajo por medio de las declaraciones-
de derechos sociales, de las leyes y de los contratos-
colectivos (18).

En cuanto al pensamiento de Erich Molitor, la es-
cuela alemana de los años veinte se interesó por la de-
terminación del momento en que principia a aplicarse -
el derecho del trabajo, un estatuto imperativo que por
proponerse preservar la salud y la vida del trabajador
y asegurar condiciones decorosas para la prestación -
del trabajo, no puede dejar de aplicarse. Para preci-
sar ese momento, decía Molitor, es necesario distin- -
guir entre el contrato y la relación de trabajo, así,-
el primero es el acuerdo de voluntades para la presta-
ción de un trabajo futuro, en tanto que la segunda, es
la prestación efectiva de un trabajo. La aplicación -
del derecho del trabajo principia en el momento en que
el trabajador ingresa en la empresa. El contrato, con-
cluía el tratadista alemán, se encuentra inmerso en el
derecho civil, la relación de trabajo es el principio-
y la finalidad del nuevo derecho, es decir, el acuerdo
de voluntades sirve para obligar a que se preste el -

(18) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 183.

trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa de las normas laborales (19).

En este orden de ideas, en el fondo de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo se encuentra inmersa la idea de que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades sino al trabajo mismo, - pues su finalidad última no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador medios decorosos de existencia, que viene a ser una idea eminentemente humanista.

En apoyo a estos conceptos, la iniciativa de Ley-Federal del Trabajo en vigor proponía:

"La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades, en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida,

(19) Idem, p. 184.

siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen" (20).

Por esto, afirma el maestro De la Cueva, la batalla por establecer la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo (21).

(20) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Acotada y concordada por el Lic. José I. Errasti. 2da. edic. Ed. Patria, S. A. México, 1972. P. 29.

(21) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 186.

CAPITULO IV
LA RESCISION LABORAL.

- 1.- CONCEPTO DE RESCISION.
- 2.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.
- 3.- RESCISION SIN RESPONSABILIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR.
- 4.- RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.
- 5.- EFECTOS DE LA RESCISION.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

1.- CONCEPTO DE RESCISIÓN.

El vocablo rescisión proviene del latín: rescis- -ssum que significa rasgar, romper, dividir algo; tiene la misma etimología que la palabra escisión que quiere decir separación (1).

Estimamos que el concepto de rescisión nos viene del derecho común o civil, así para el maestro Gutiérrez y González, "la rescisión es un acto jurídico un*í* lateral, por el cual se le pone fin, de pleno derecho "ipso jure" —sin necesidad de declaración judicial— a otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable en éste, por una de las partes" (2).

El mismo autor abunda, en derecho mexicano basta que se constante por la parte que no cometió el ilícito y se le notifique fehacientemente al que incumplió, para que "ipso jure" termine el contrato. Esta rescisión puede operar tanto en el terreno del derecho público, como en el privado, sólo que en aquél se ha hecho práctica administrativa el que, antes de rescindir el contrato, dejan que el afectado ofrezca razones vá-

(1) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Op. cit. p. 33.

(2) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Ed. Cajica. Puebla, México, 1968. P. 493.

lidas que justifiquen su incumplimiento y si ellas son satisfactorias no se declara la rescisión; en caso contrario, si se procede a rescindir el acto que fue plenamente válido (3).

Consideramos muy discutible la afirmación del autor en cita cuando asevera que basta la notificación a la parte que incumplió para que surta sus efectos de pleno derecho la rescisión, regularmente es necesario demandar la rescisión a quien incumplió para que una vez que haya sentencia firme surta sus efectos la mencionada rescisión.

Para Bejarano Sánchez, el incumplimiento del contrato, motivado por un caso fortuito, no responsabiliza al deudor, pero el que proviene de una culpa constituye un hecho ilícito (civil, no penal: acción antijurídica, culpable y dañosa). Lo compromete a reparar los daños que cause (responsabilidad civil) y, además, da derecho a la víctima —la otra parte, quien no dio lugar al incumplimiento— a desligarse de su propia obligación, resolviendo el contrato (rescisión). Por tanto, si en el contrato bilateral una de las partes no cumple por su culpa, la otra parte contratante puede exigir: la ejecución forzada o la rescisión del contrato. Conceptúa a la rescisión como la resolución de un contrato bilateral plenamente válido (u otro acto -

(3) Idem.

que engendre prestaciones recíprocas) a causa del incumplimiento culpable de una de las partes (4).

La rescisión puede exigirla el contratante víctima del incumplimiento que esté exento de culpa, de manera que no puede pedir la resolución el que hubiere incumplido el mismo contrato que trata de rescindir, a menos que faltare a consecuencia de un incumplimiento anterior de la otra parte, lo cual deberá ser considerado por el juzgador.

La rescisión procede cuando el incumplimiento se refiere a las prestaciones recíprocas del contrato.

La rescisión destruye el contrato privándolo de efectos. Retroactivamente, borra en lo posible todas sus consecuencias (5).

El concepto de rescisión pasó del derecho común al derecho laboral, así para el maestro De la Cueva la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones (6).

Por su parte, Cavazos Flores asevera que la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de alguna de las partes. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de

(4) BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Ed. Harla. México, 1980. Pp. 374 y 375.

(5) Idem, p. 375.

(6) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 241.

terminación anormal o patológica del mismo (7).

Es necesario distinguir tres conceptos diferentes aunque estrechamente ligados entre sí: suspensión, modificación y terminación de la relación laboral.

La suspensión se presenta cuando el trabajador, - por diversos motivos, se ve imposibilitado para trabajar, una definición más completa nos la proporciona el Dr. De la Cueva: "la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo" (8).

De conformidad con el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo son siete las causas de suspensión:

"ARTICULO 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

"I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

"II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

"III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si -

 (7) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México, 1982. P. 120.

(8) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 234.

el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste - la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

"IV.- El arresto del trabajador;

"V.- El cumplimiento de los servicios - y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución (servicio de las armas, jurados, cargos concejiles y - de elección popular, entre otros), y el de - las obligaciones consignadas en el artículo - 31, fracción III, de la misma Constitución - (alistarse y servir en la Guardia Nacional);

"VI.- La designación de los trabajado- res como representantes ante los organismos - estatales, Juntas de Conciliación, Concilia- ción y Arbitraje, Comisiones Nacional y Re- gionales de los Salarios Mínimos, Comisión - Nacional para la Participación de los Traba- jadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes, y

"VII.- La falta de los documentos que - exijan las leyes y reglamentos, necesarios - para la prestación del servicio, cuando sea- imputable al trabajador" (9).

El trabajador está obligado a reanudar el servi- cio al cesar la causa de la suspensión, dentro de los- plazos que señala el artículo 45.

La modificación de las condiciones de trabajo tie- ne un desajuste de carácter económico que es necesario

(9) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 5a. edición. México, 1982. Pp. - 116 y 117.

corregir (10), al respecto el artículo 57 de la ley la boral preceptúa:

"El trabajador podrá solicitar de la - Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

"El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen" (11).

Las acciones a que se refiere el artículo transcrito deberán intentarse a través de un procedimiento de carácter económico.

La terminación individual se da por la voluntad del trabajador, por su imposibilidad física o mental de cumplir con la relación o por muerte, o bien porque desaparezca el objeto del contrato y, finalmente, por incumplimiento de alguna de las partes o rescisión.

La terminación individual la prevé el artículo 53 del ordenamiento laboral al establecer:

"ARTICULO 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

"I.- El mutuo consentimiento de las partes;

"II.- La muerte del trabajador;

"III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital

(10) RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. 2a. edic. Ed. Pac. México, 1984. P. 9.

(11) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edic. cit. p. 133.

de conformidad con los artículos 36 (señalamiento de obra determinada), 37 (señalamiento de tiempo determinado) y 38 (trabajo en minas por tiempo y obra determinados);

"IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

"V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 (causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo)" (13).

En cuanto a las consecuencias de la terminación, -varía según cada hipótesis antes señalados, pero en términos generales el patrón estará obligado al pago de lo devengado y en algunos casos cubrir las indemnizaciones que correspondan.

Así pues, recapitulando, la rescisión es una forma patológica de terminación de la relación laboral, - toda vez que implica el incumplimiento de lo convenido por alguna de las partes, lo que supone que quien no dio lugar al incumplimiento, tendrá el derecho de rescindir o dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad a su cargo.

2.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.

Es principio general en derecho laboral mexicano - que la relación de trabajo es de duración indefinida, - con las limitaciones que establece la propia ley labo-

(13) Idem, p. 125

ral. No obstante, de existir algún motivo justificado, la propia Constitución faculta a las partes para dar por terminada dicha relación. Es así que la fracción XXII del artículo 123, establece el derecho a la permanencia en el trabajo aun contra la voluntad del patrón y más adelante de esta misma fracción se prevén algunas causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, como cuando éste se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él o de su familia malos tratos, ya sea en su persona o en la de los familiares del trabajador.

En nuestro país existe un problema por lo que se refiere al término "rescisión" que es empleado por la ley laboral, la doctrina se divide, el Dr. De la Cueva la acepta y se muestra contrario a su uso, entre otros, el maestro Trueba Urbina, quien se apoya en la fracción XXII, Apartado A del artículo 123 Constitucional.

En apoyo de su posición, asevera Trueba Urbina: - "El vocablo 'rescisión' es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado A, fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra 'rescisión' por la de retiro que es la -

correcta en derecho del trabajo" (14).

Por lo que a nosotros respecta, como lo afirmamos líneas arriba, el vocablo "rescisión" es de procedencia civilista, sin embargo, consideramos que el concepto, no sólo el simple término, está perfectamente trasladado al derecho laboral y funciona eficaz y eficientemente. Por otra parte, la ley ha permanecido indiferente a estas diferencias terminológicas y continúa utilizando rescisión para significar tanto el despido (rescisión por parte del patrón), como el retiro (rescisión por parte del trabajador).

3.- RESCISION SIN RESPONSABILIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Preceptúa el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

"ARTICULO 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo:

"I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

"II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio, en faltas de probidad u

(14) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1980. P. 31.

honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, - en contra del trabajador, cónyuge, padres, - hijos o hermanos;

"III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

"IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

"VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

"VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

"IX.- Las análogas a las establecidas - en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere" (14).

Estas causas de rescisión pueden reducirse a tres

grandes rubros:

1).- Falta de probidad del patrón.- Cuando el patrón engaña al trabajador respecto de las condiciones de trabajo; cuando sus familiares o el personal directivo o administrativo incurren en faltas de honradez - por lo que a sus servicios se refiere, o en actos de - violencia, amenazas, injurias o malos tratos, si hacen imposible la relación de trabajo; o bien, cuando fuera del servicio se incurra en conductas semejantes (fracciones I, II, III y IV). También en los casos en que - el trabajador sufra perjuicios causados por el patrón - en sus herramientas o útiles de trabajo, se está frente a una falta de probidad que da origen a otra causal rescisoria por parte del trabajador (fracción VI).

2).- Violaciones al pago del salario.- Cuando el patrón reduce el salario o no lo paga en las fechas o lugares convenidos en el contrato; toda vez que el salario es elemento básico en la relación y de no cumplirse con esta obligación por parte del patrón, anularía la razón de ser de la prestación del servicio, por que el trabajo se realiza en aras de la obtención del interés patrimonial que el salario significa (fracciones IV y V).

3).- Incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer la fuente de trabajo de las medidas exigi-

das por los reglamentos de la materia, en cuanto a previsión de riesgos del trabajo o por carecer el lugar - de las condiciones higiénicas requeridas (fracciones - VII y VIII).

4.- RESCISION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

Las causales de rescisión motivadas por el traba-jador y sin responsabilidad para el patrón están conte- nidas en el artículo 47 de la ley laboral que a la le- tra establece:

"ARTICULO 47.- Son causas de rescisión- de la relación de trabajo, sin responsabili- dad para el patrón:

"I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o refe- rencias en los que se atribuyan al trabaja- dor 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 honra- dez, 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 propias;

"III.- Cometer el trabajador contra al- guno de sus compañeros, cualquiera de los ac

tos enumerados en la fracción anterior, si - como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

"IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II si son de tal manera graves que hagan imponible 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 trein-

ta días, sin permiso del patrón o sin causajustificada;

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

"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" (15).

Siguiendo al maestro De la Cueva, analizaremos algunas de las causales que presentan las cuestiones más debatidas en la doctrina:

1. Faltas de probidad, a que se refiere la fracción II: "incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez", supone dos elemen-

tos, la existencia de la falta y que la misma ocurra durante las horas de trabajo. La misma dualidad se presenta en la fracción III, cuando la falta se comete contra un trabajador, y en la fracción IV se refiere a la falta cometida fuera de las horas de trabajo, pero con la particularidad de que revista una especial gravedad (16).

Asevera el autor en cita que no es fácil definir el concepto faltas de probidad y al analizar diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia descubre frecuentes incongruencias y concluye que las juntas de Conciliación y Arbitraje deberán analizar las circunstancias concurrentes en cada caso concreto y tomando en consideración como de aplicación estricta lo dispuesto en el artículo 775 de la ley laboral que establece que las juntas deben apreciar los hechos "según sus miembros lo crean debido en conciencia", así como lo preceptuado, siempre con rango supremo, por el artículo 18, que obliga a decidir las dudas en beneficio del trabajador (17).

2. Injurias.- El concepto de injurias es tanto o más difícil que el ya visto de faltas de probidad, en virtud de que la injuria no se configura únicamente con las palabras pronunciadas, también requiere la intención de agraviar u ofender. Serán las juntas de Con

(16) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 243.

(17) Idem, p. 244.

ciliación y Arbitraje quienes apreciando los hechos en conciencia y considerando las circunstancias particulares de cada caso, ellas determinarán si las palabras pronunciadas llevan la intención de agraviar.

3. Actos de violencia, amagos y malos tratamientos.- Estos actos constituyen causas justificadas de rescisión, "salvo que medie provocación o que obre el trabajador en defensa propia", esta salvedad, consignada en la fracción II rige también para las fracciones III y IV. La aplicación de estas fracciones sigue el principio de que los actos imputados a los trabajadores no necesitan ser constitutivos de un delito y deberán ser apreciados por las juntas de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las circunstancias particulares del caso.

4. Actos intencionales e imprudencia grave.- Contempladas en las fracciones V, VI y VII. Asevera el maestro De la Cueva: "la intención de causar perjuicios es prueba de bajeza de alma, y la imprudencia grave, especialmente si pone en peligro la seguridad del establecimiento o la vida de las personas, debe suprimirse en beneficio, más que del empresario, de la comunidad obrera" (18), lo cual definitivamente resulta razonable.

5. actos inmorales.- La fracción VII del artículo 134 de la Ley de la materia establece como obligación-

(18) Idem, pp. 245 y 246.

del trabajador, "observar buenas costumbres durante el trabajo"; una enumeración de los actos inmorales resultaría imposible, por lo que una vez más serán las juntas de Conciliación y Arbitraje las competentes para pronunciarse al respecto.

6. Revelación de secretos.- El artículo 134 de la ley laboral prevé claramente que la revelación puede causar perjuicios al patrón o empresa, o sea, la norma establece la posibilidad del perjuicio y no precisamente que éste se haya realizado.

7. Faltas de asistencia al trabajo.- Esta causal se presenta cuando el trabajador falta al trabajo más de tres veces en un período de treinta días, sin permiso del patrón y sin causa justificada. El período de treinta días debe computarse a partir de que ocurra la primera falta de asistencia al trabajo y hasta el momento en que se presente la cuarta. Puede suceder que el trabajador, en forma reiterada, falte tres veces en un período de treinta días y evite incurrir en la cuarta falta y así no configurar la causal de rescisión. - Nuestro más alto tribunal ha resuelto que en tal caso hay incumplimiento de obligaciones y, consecuentemente procede la rescisión.

8. Desobediencia del trabajador.- Esta causal requiere de tres elementos para que proceda: primeramente, una orden del patrón o de su representante; en segundo lugar, que esa orden se refiera al trabajo que -

deba desempeñarse; finalmente, que no exista una causa justificada de desobediencia, "la causa justificada no puede ser la voluntad subjetiva de no hacer algo; por consiguiente, debe existir una razón para la negativa, la que puede ir desde la circunstancia de que lo ordenado no coincida con el trabajo que debe cumplirse, - hasta el peligro que pueda significar para la vida del trabajador" (19). No era posible la enumeración de las causas justificadas de desobediencia por lo que, una vez más, serán los juzgadores laborales quienes resuelvan las controversias que se susciten sobre el problema.

9. Negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades.- La justificación de esta causal de rescisión, se encuentra en el fin perseguido: la defensa de la salud y la vida del trabajador.

10. La ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes.- En doctrina se debatió acaloradamente lo relativo a la prueba que debería aportarse para acreditar la ebriedad, hasta que la Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia al decir que, "no es indispensable la prueba pericial, en razón de que el estado de ebriedad cae bajo la simple apreciación de los sentidos, por lo que la prueba testimonial debe reputarse apta" (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación

 (19) Idem, pp. 217 y 218.

1965, quinta parte, p. 72) (20).

En cuanto a la cuestión de los narcóticos y drogas enervantes, en el caso de que se esté ante la excepción de que el narcótico o droga se use por prescripción médica, existe la obligación por parte del trabajador de "poner el hecho, antes de iniciar el trabajo, en conocimiento del patrono y mostrar la prescripción médica suscrita por el médico", para el efecto de que el patrón considere si puede existir algún peligro para las personas y para los bienes.

11. La sentencia penal condenatoria.- La prisión del trabajador impide, durante el período de su reclusión, el cumplimiento de las obligaciones laborales contraídas, lo que trae como consecuencia la suspensión de las relaciones de trabajo; si la sentencia es absolutoria, el trabajador puede regresar a su trabajo, pero en el caso contrario, si es condenatoria, la ley faculta al patrón para rescindir el contrato de trabajo.

Por lo que se refiere a las causas análogas de rescisión, previstas en la fracción XV del artículo 47 y IX del artículo 51, la redacción es idéntica: "Las causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". Manifiesta el maestro De la Cueva que para que proceda la apli

cación de estas dos normas se requieren los siguientes requisitos:

- a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley;
- b) Ha de ser de naturaleza grave o ha de implicar un incumplimiento grave de una obligación principal o importante;
- c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que generaría una causa de rescisión expresa (21).

Los dos último párrafos del artículo 47 establecen:

"El aviso (de la causa de rescisión de la relación laboral) debe 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 si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado" (22).

Con el maestro Cavazos Flores estimamos que el criterio sustentado en el último párrafo del artículo 47 de la ley laboral, antes transcrito, es injusto y -

(21) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 249.

(22) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Edic. cit. pp. 121 y 122.

antijurídico porque los despidos siempre serán justificados o no intrínsecamente, independientemente del aviso de notificación. Debería adicionarse dicho párrafo con el vocablo "presuntivamente", para que así del hecho de no haber dado el aviso respectivo, resulte que el despido sea considerado presuntivamente injustificado, salvo prueba en contrario.

Por otra parte, en la práctica, suele suceder que el patrón que no haya dado el aviso de rescisión, negará el despido del trabajador, lo que procesalmente - traerá como consecuencia que la carga de la prueba recaiga sobre dicho trabajador.

Incluso puede darse el caso extremo de que se condene a un patrón por haber omitido el aviso de despido a un trabajador que lo hubiera robado, injuriado o que hubiese sido deshonesto con él y que además hubiese - confesado su delito (23), lo que sería el colmo de la injusticia.

En la práctica también, se dan casos de injusticia para el patrón que la ley laboral por ser tan protectora del trabajador no puede o no quiere prever, el sustentante posee una pequeña empresa mercantil dedicada a la venta de artículos para el hogar y electrodomésticos y requiere los servicios de trabajadores que vendan dichos artículos y con alguna frecuencia me he

(23) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit. pp. 122 y 123.

topado con individuos que solicitan trabajo y son contratados, pero al mes de estar laborando o incluso antes, una vez que consideran que han generado derechos laborales en su favor, se manifiestan conflictivos y llegan a tener encuentros hasta violentos con el patrón, amenazando a éste con acudir ante las autoridades laborales si no cede a sus pretensiones que regularmente suelen ser descabelladas porque reclaman tres meses de salario, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, y hasta reparto de utilidades y algunos llegan a ser tan cínicos que han expresado que en anteriores trabajos, estas presiones al patrón les han dado tan buen resultado que han obtenido de él todo lo que han querido, sin posibilidad para el patrón de defensa alguna. De esta manera, con tales tácticas, muchos trabajadores o, mejor dicho, falsos trabajadores, han hecho así su modus vivendi.

Consideramos que en la legislación laboral existe una enorme laguna al no contemplar situaciones como las descritas. En estos tiempos en que ha entrado en vigor el controvertido Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos de América y México, toda América del Norte, aun cuando no se han tocado asuntos relativos a la legislación laboral, entre otros, con el tiempo va a ser necesaria una revisión a fondo de la misma y se impondrá la necesidad de liberar, de hacer mucho más flexible el sistema de despido al trabajador

sin responsabilidad para el patrón, como de hecho y de tiempo atrás rige en los Estados Unidos. Es pues necesario que nuestra ley laboral establezca como otra causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, la hipótesis de que el trabajador que tenga muy poco tiempo de prestar sus servicios (podría establecerse de uno a sesenta días) y que con cualquier pretexto pretenda la rescisión de la relación de trabajo imputable al patrón, procederá sin responsabilidad para éste, cuando con su conducta ponga de manifiesto que lo que verdaderamente desea es lograr un provecho —a través de la rescisión con cargo al patrón— cuando aún no se sabe si realmente es un trabajador responsable y serio, incluso el hecho de que haya antecedentes en otros trabajos anteriores de que en poco tiempo de haber ingresado a trabajar pretenda, asimismo, con cualquier pretexto responsabilizar al patrón de una rescisión de la relación laboral, podría constituir un elemento objetivo de las reales intenciones de dicho mal trabajador y considerar la ley este elemento para declarar la rescisión sin responsabilidad para el patrón.

Pensamos que aun cuando el derecho laboral mexicano no es excesivamente tutelador y paternalista del trabajador y, por ende, de los sindicatos, situación que ha venido a ser un freno a la productividad y un lastre a la auténtica modernización económica que el país re--

quiere, sin embargo, no pretendemos que de un plumazo se eliminen todas las conquistas laborales relativas a la salud y a la vida del trabajador, por el contrario, estimamos que a los trabajadores debe dárseles el trato de dignidad que se merecen como seres humanos que son, pero consideramos también que ese paternalismo oficial debe paulatinamente, tal vez en diez o quince años, eliminarse para que así también se elimine ese exceso de abuso que cometen los trabajadores por ese sobreproteccionismo irracional y absurdo.

5.- EFECTOS DE LA RESCISION.

Cuando dentro de la relación laboral surge una causal de rescisión de las señaladas, podrá el patrón o el trabajador, hacer valer su derecho de rescindir tal relación, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Si alguna de las dos partes decide rescindir la relación laboral sin existir causa legal para hacerlo, en el supuesto de que sea el trabajador, estará obligado en su relación de trabajo hasta por un año y en caso de incumplimiento, únicamente se hará acreedor a la responsabilidad civil, según lo dispone el artículo 50. constitucional, en sus párrafos séptimo y octavo, y el artículo 32 de la ley laboral.

Por otra parte, si es el patrón quien no acredita la causal de rescisión, podrá el trabajador solicitar-

ante los tribunales que se le reinstale en el trabajo - que venía desempeñando, en las mismas condiciones y - con el mismo salario, o bien, que se le indemnice con tres meses de salario, más el pago de los salarios ven - cidos, desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que se pronuncie al respecto.

Los únicos casos en que el patrón queda eximido - de la obligación de reinstalar al trabajador, pero pagará otra clase de indemnización, es cuando se trate - de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año. En este caso, la indemnización que se pagará será igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios, según lo dispone la fracción I del ar - tículo 50 de la ley laboral. Excediendo de un año el - tiempo de servicios prestados por el trabajador, la in - demnización a cubrir será de seis meses por el primer año y de veinte días de salario por cada uno de los - años siguientes en que hubiere prestado sus servicios, conforme lo ordena el precepto antes citado.

Otra disposición favorable al trabajador, es la - contenida en el artículo 161 de la ley de la materia, - en el que dispone que cuando la relación laboral haya - tenido una duración de más de veinte años, el patrón - sólo podrá rescindirla por alguna de las causas graves señaladas en el artículo 47 y cuando haga imposible su continuación. No podrá tener lugar la rescisión y sólo podrá imponerse al trabajador la corrección disciplina

ria que corresponda, respecto de los derechos que deriven de su antigüedad. Este beneficio dejará de favorecer al trabajador si incurre en una nueva falta o repite aquélla por la cual su contrato iba a ser rescindido. La gravedad de la falta deberá calificarla la autoridad laboral que conozca del asunto, conforme a las reglas previstas en el artículo 841 de la Ley del Trabajo, es decir, a verdad sabida, buena fe guardada y - en conciencia.

En cuanto a la proposición que hacemos líneas - arriba, de incluir en la ley, concretamente en el artículo 47 de la misma, una nueva causal de rescisión - sin responsabilidad para el patrón, consistente en la pretensión del mal trabajador que teniendo muy poco - tiempo al servicio del patrón, quiera obtener un beneficio económico, a través de la indemnización constitucional, arguyendo cualquier pretexto para inculpar al patrón de la rescisión laboral e incluso, con antecedentes laborales de conductas similares, procesalmente bastaría que el patrón acredite tales extremos para - que se le libere de responsabilidad, en la eventual - rescisión de la relación de trabajo.

C O N C L U S I O N E S .

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA.- En la antigüedad el derecho del trabajo se originó de la esclavitud, de la explotación del hombre por el hombre, así los grandes monumentos de las - antiguas civilizaciones, como las majestuosas pirámi--des de Egipto, en el norte de Africa o las construidas por las culturas prehispánicas en América, no menos imponentes, fueron levantadas por esclavos, a quienes se consideraba poco menos que bestias y sin que fueran sujetos de derecho alguno.

SEGUNDA.- Durante la Edad Media europea fueron característicos los siervos de la gleba, quienes tenían la condición casi de esclavos y que por protección y - sustento servían a su señor feudal, quien los conside--raba de su propiedad. En esta misma época, aparece la división del trabajo, que con el tiempo adquirió una - forma institucional plena, con la aparición de los oficios y los gremios.

TERCERA.- El México precortesiano estaba consti--tuido por una heterogeneidad de pueblos y culturas que se desarrollaron fundamentalmente en mesoamérica. El -

sistema productivo mesoamericano empleaba el trabajo humano en masa, es decir, la cooperación simple de gran número de trabajadores en todas las obras de construcción y transporte que requería gran cantidad de energía. En los pueblos mesoamericanos precortesianos existieron los elementos esenciales de la relación laboral: trabajador, trabajo y objeto del mismo, también una especie de patrón que no se encontraba claramente perfilado.

CUARTA.- En la Nueva España las actividades laborales estaban reguladas por las ordenanzas de los gremios por medio de las corporaciones gremiales y que ejercían un poder para limitar la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Morelos en su Constitución de Apatzingán instituyó lo que ahora conocemos como la libertad de trabajo.

QUINTA.- Ya en el México independiente, el Código Civil de 1870 consideraba en su regulación al contrato de trabajo. En un principio el artículo 123 de la Constitución de 1917 otorgaba libertad a los estados para que legislaran en materia laboral, pero en virtud de los criterios encontrados que se emitieron, hubo necesidad de federalizar el derecho del trabajo, así en la actualidad es facultad exclusiva del Congreso de la Unión legislar sobre esta materia.

SEXTA.- Se puede conceptuar a la relación laboral como la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, - mediante el pago de un salario, independientemente del acto que haya generado la vinculación de trabajo.

SEPTIMA.- Relación y contrato laboral se encuentran estrechamente unidos, a tal grado que parece que se identifican, no obstante, sí hay diferencias: el - contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio; la relación de trabajo - siempre implica la existencia de un contrato. El establecimiento de la relación laboral en nuestra materia, obedece a que se quiso preservar la dignidad de los - trabajadores -el trabajo humano no es una mercancía- y a darle un sustento firme al contrato laboral, en aras de una intención proteccionista a los trabajadores.

OCTAVA.- Los tres elementos que integran la relación de trabajo son: la prestación de un servicio que es el elemento esencial de la relación; el pago de una retribución como contraprestación por el trabajo, y la subordinación, entendida como el poder de disposición - del patrón sobre la fuerza de trabajo de sus trabajadores.

NOVENA.- Consideramos que el artículo 123 Constitucional técnicamente es deficiente por estar sobrecargado de principios laborales que deberían estar implícitos en la norma constitucional y hacerse explícitos en la ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, - toda vez que la función de una ley reglamentaria es - desarrollar los principios de la norma constitucional.

DECIMA.- La rescisión de un contrato de trabajo - se presenta cuando una de las partes del mismo declara su terminación, en virtud de que la otra parte incumplió gravemente alguna de la obligaciones pactadas. - Existen catorce causales de despido o de rescisión sin responsabilidad para el patrón: faltas de probidad, injurias, actos de violencia, revelación de secretos, - faltas de asistencia al trabajo, desobediencia, ebriedad o uso de narcóticos, a las que de lugar el trabajador, entre las más importantes.

DECIMO PRIMERA.- Estimamos que debe incluirse una causal más de rescisión sin responsabilidad para el patrón, que consistiría en los actos o conductas de aquellos trabajadores que teniendo muy poco tiempo de prestar sus servicios para un patrón (podría establecerse un período de alrededor de sesenta días) se manifiestan conflictivos y tienen enfrentamientos con el patrón con la pretensión de lograr la rescisión del con-

trato de trabajo con responsabilidad para este último.

DECIMO SEGUNDA.- Reiteramos que la autoridad laboral es muy protectora del trabajador, no obstante para poderse acreditar la causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón que proponemos, será necesario que se haga una investigación para determinar si el - trabajador a quien se rescinda el contrato, es una persona conflictiva; además se requerirá que el expediente del trabajador, la autoridad laboral lo preste a - quien lo solicite para que la información sobre los - trabajadores esté a disposición de cualquier interesado.

B I B L I O G R A F I A .

B I B L I O G R A F I A .

1.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Principios Generales y Derecho Individual del Trabajo en México. En El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Ed. U.N.A.M. - México, 1974.

2.- ANTIGUAS CIVILIZACIONES. EGIPTO. T. 4 UTEHA, - S. A. de C. V. San Sebastián, 1980.

3.- BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. Introducción al Derecho Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. México, 1981.

4.- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Ed. Harla. México, 1980.

5.- BERNAL, Beatriz y LEDESMA, José de Jesús. Historia del Derecho Romano y de los Derechos Neoromanistas. T. I. U.N.A.M. México, 1981.

6.- CARRASCO, Pedro. La Sociedad Mexicana antes de la Conquista, en Historia General de México. Daniel Cosío Villegas, coordinador. T. I. El Colegio de México. México, 1977.

7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica. Ed. Jus. México, 1976.

8.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México, 1982.

9.- CUEVA, Mario De la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 8va. edic. T. I. Bd. Porrúa. México, 1982.

10.- FAMILIA 2000. Historia del Hombre. Ed. Everest. Vol. 18. León, España, 1974.

11.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 3a. edic. Ed. Cajica. Puebla, Puc. - México, 1968.

12.- MARTIN OVIEDO, José María. Relaciones Laborales en la Nueva Constitución Española. Principios, derechos, mandatos y desarrollo legislativo, en Libro en Homenaje a Mario de la Cueva. U.N.A.M. México, 1981.

13.- MINGUIJON, Salvador. Historia del Derecho Español. Ed. Labor, S. A. Barcelona, 1943.

14.- LAS NUEVAS PROFESIONES. Biblioteca Salvat de Grandes Temas. No. 56. Salvat Edits., S. A. Barcelona, 1973.

15.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo.- Ed. Tecnos, S. A. Madrid, 1960.

16.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. 2a. edic. Ed. Pac. México, 1984.

17.- TISSENBAUM, Mariano. El Derecho del Trabajo en la República Argentina. En el Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. I. U.N.A.M. México, 1974.

DICCIONARIOS.

18.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ABREVIADO. Espasa-

Calpe. T. VI. Madrid, 1957.

19.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. T. VI. Ed. Porrúa. México, 1985.

HEMEROGRAFIA.

20.- BREGER, Marshall J. En México existen excesivas regulaciones en materia laboral. Diario Excelsior. Año LXXVI. T. I. No. 27,591. México, D. F. 18 de enero de 1993.

21.- DAVALOS, José. México-Estados Unidos. Derecho del Trabajo. Diario Excelsior. Año LXXVI. T. VI. No. 27,526. México, D. F. 11 de noviembre de 1992.

22.- HERNANDEZ, J. Jaime. Aprueba el Parlamento Español la Reforma Laboral que Consagra el Despido Libre. Diario Excelsior. Año LXXVII. T. I. No. 27,954. México, D. F. 21 de enero de 1994.

23.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, D. F. Diciembre de 1968.

LEGISLACION.

24.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS-MEXICANOS Comentada. U.N.A.M. Rectoría. México, 1985.

25.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Acotada y concordada por el Lic. José I. Errasti. 2a. edic. Ed. Patria, S. A. México, 1972.

26.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría del Tra-

bajo y Previsión Social. 5a. edic. México, 1982.

27.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO reformada y adiciona
da. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barre
ra Jorge. 53a. edic. Ed. Porrúa. México, 1966.

28.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO reformada y adiciona
da. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barre
ra Jorge. Reforma procesal de 1980. Ed. Porrúa, México
1980.