

301809
18
2ej



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL
MEXICANO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
LUIS ALFREDO CORDERO ANCHEYTA

PRIMER REVISOR
Lic. Abelardo Argüello Ortega

SEGUNDO REVISOR
Lic. Ana Luisa López Garza

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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.

D E D I C A T O R I A S

A MI PADRE:

OCTAVIO CORDERO RUIZ.

A quien con su ejemplo, apoyo,
cariño y esfuerzo, me dio la -
oportunidad de ver realizada
una de mis metas.

A MI MADRE:

MARTHA ANCHEYTA DE CORDERO.

quien siempre guardare una flor
gratitud y amor, por los años de
dedicación y esfuerzo en mi formación.

A MI TIA ROMELIA ANCHEYTA DIAZ.

Quien se adelanto por el camino
de la vida, como un pequeño --
homenaje a su memoria.

A MIS HERMANOS:

JORGE Y NENA

Con todo mi amor y cariño.

A MI ESPOSA CLAUDIA Y

MI HIJO LUIS OCTAVIO.

Con infinito amor por
ser la principal ins-
piración para mi supe-
ración.

A MIS SUEGROS:

Profesor **ARMANDO A. VILLAMAR REYES**
Y Señora **MA. EUGUENIA REYES DE -**
VILLAMAR, gracias por su apoyo.

A LICENCIADA ANA LUISA LOPEZ GARZA:
Por el apoyo a la elaboración de esta
tesis. Gracias.

A MI UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

A DIOS.

A MI JURADO.

A MI AMIGO Y COMPAÑERO:
CUAUHTEMOC ARMAS ENRIQUEZ.
Con quien compartí tristes-
zas y alegrías durante nu-
estra formación académica.

I N D I C E

| | Página |
|---|-----------|
| INTRODUCCION | 1 |
| CAPITULO I | |
| ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO. | 3 |
| 1.1 Origen etimológico de la palabra trabajo. | 3 |
| 1.2 El Trabajo en la Antigüedad. | 6 |
| 1.3 El Trabajo en la Edad Media. | 14 |
| 1.4 El Trabajo en la Epoca Moderna. | 18 |
| 1.5 El Trabajo en la Epoca Actual. | 22 |
| | |
| CAPITULO II | |
| EL DERECHO DEL TRABAJO. | 29 |
| 2.1 Definición de Derecho del Trabajo. | 29 |
| a) Legislación Industrial. | 29 |
| b) Derecho Obrero. | 30 |
| c) Derecho Social. | 30 |
| d) Derecho Laboral. | 31 |
| e) Derecho del Trabajo. | 31 |
| 2.2 Concepto y Clases de Trabajador. | 34 |
| a) Trabajador de confianza. | 35 |
| b) Representante del patrón. | 38 |
| 2.3 Concepto de Patrón. | 39 |
| a) Intermediario. | 40 |
| b) Patrón sustituto. | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.4 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores. | 43 |
| 2.5 Derechos y Obligaciones de los Patrones. | 48 |
| 2.6 El concepto de Salario y Jornada. | 60 |
| a) Salario. | 60 |
| b) Jornada. | 72 |

CAPITULO III

| | |
|--|-----------|
| LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. | 77 |
| 3.1 La estabilidad del Trabajador. | 77 |
| 3.2 La rescisión de la relación individual de trabajo. | 81 |
| 3.3 La terminación de la relación individual de trabajo. | 85 |
| 3.4 La Prescripción. | 90 |

CAPITULO IV

| | |
|---|-----------|
| EL DESPIDO | 96 |
| 4.1 Concepto de Despido. | 96 |
| 4.2 La rescisión y el despido. | 101 |
| 4.3 Las consecuencias del despido y la rescisión. | 104 |
| 4.4 El aviso de rescisión. | 115 |

CAPITULO V

| | |
|--|------------|
| CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. | 123 |
| CONCLUSIONES. | 157 |
| PROPUESTA. | 161 |
| BIBLIOGRAFIA. | |

INTRODUCCION

Desde el surgimiento del hombre, ha existido el trabajo, aunque no como contrato sino como actividad del hombre mismo, debido a ello y con la evolución que sufrió el hombre y el trabajo, ante la carencia de esclavos se torno como obligatorio sobre todo para aquellos que no contaban con lo necesario para subvenir sus necesidades, de tal manera que crea al contrato, mismo que desde su surgimiento se ha ido perfeccionando hasta ser parte de nuestra ley suprema.

Ahora bien, la relación laboral que implica una serie de derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, puede terminar por diversas causas y diversos tipos.

Entre las formas que pueden terminar con la relación laboral, encontramos en la ley Federal del Trabajo a dos: el despido y la rescisión, inclusive nuestra ley actual contempla las causales de rescisión no imputables al patrón y la del trabajador al patrón.

Pero es del todo necesario llevar a cabo un análisis pormenorizado de cada de ellas para lograr darnos cuenta de que la terminología utilizada por la ley es del todo inapropiada, ya que considero que en lugar de rescisión debe hablarse de despido para el caso en que el trabajador de una

causa al patrón para ello, mientras que si es el trabajador el que se separa de la empresa por el incumplimiento de las obligaciones del patrón, se debe de catalogar como retiro, tal y como lo señala nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado "A", fracción XXII que utiliza los términos despido y retiro.

Ahora bien, nuestra ley laboral señala que al momento de llevar a cabo el patrón el despido, este de acuerdo a la ley, debe dar aviso escrito al trabajador o comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la falta de dicho aviso ya sea al trabajador o a la Junta misma se considera como un despido injustificado.

Ante esta situación creo que la ley laboral no debe tomar en cuenta que la falta de dicho aviso como un despido injustificado, ya que en ocasiones por ignorancia o por considerarlo innecesario los patrones omiten expedir dicho aviso al trabajador o comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a demás el patrón al momento de ser demandado y presentarse a la Audiencia para contestar la demanda podra acreditar que fue un despido justificado y eximirse de toda responsabilidad.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO.

1.1.- Origen etimológico de la palabra Trabajo.

El Trabajo, es la actividad llevada a cabo por el hombre desde los inicios remotos del mismo, ya que a través de la historia de la humanidad siempre se ha hablado de dicha actividad como la fuente de satisfactores y de riquezas, en si, el trabajo es la fuente de la riqueza de los pueblos.

Por lo que partiendo de la idea de que el trabajo es una actividad tan antigua como el hombre, se desprende que dicha figura, tiene un origen etimológico.

El origen etimológico de la palabra trabajo es variado, existiendo diversas opiniones que analizaremos:

a) Origen latino.

b) Origen griego.

a) Para el maestro José Dávalos la palabra trabajo...
" proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos,

porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo."(1).

"Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar relativo a la labranza de la tierra." (2)

b) Una segunda corriente ubica al termino trabajo: dentro del griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

Otros autores dicen que etimológicamente son dos los significados.." por un lado, es opus, obra, resultado de la actividad humana, por otra parte, es labor, actividad de la que nace la obra o que da origen al resultado en cuestión. "(3)

De la segunda corriente que dice que el trabajo proviene del griego thilbo, que quiere decir apretar, oprimir, afligir entendienddo por apretar como comprimir algo, y afligir como angustia, por lo que no lo considero correcto puesto que el

.....
 (1) Dávalos Jose. Derecho del Trabajo I, 3era. edición, editorial Porrúa, México 1990, pagina 3.

(2) IBIDEN.

(3) Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, editorial Ariel, BARCELONA 1967.

trabajo no es algo que comprima ni angustie a la persona, sino que al contrario el trabajo libera a los hombres, pues es a base de este, que los hombres mejoran su condición humana.

Y en cuanto a la otra corriente que dice, que proviene del latín laborare o labrare, que quiere decir labrar, entendiendo como la labranza de la tierra, creo que es mas acertada, pues es la agricultura la actividad mas antigua que realiza el hombre como trabajo y al labrar la tierra se esta haciendo un esfuerzo y al hacer el esfuerzo se hace un trabajo.

Para el Diccionario de la Real Academia Española conceptúa al Trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

En nuestra ley Federal del Trabajo también se conceptualiza la palabra trabajo en el artículo 8°, segundo párrafo entendiendose como tal...

ARTICULO 8: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende que trabajo es toda actividad humana ya sea física o intelectual dirigida a la producción de satisfactores o al cumplimiento de un servicio.

1.2.- EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD

El trabajo supuso, para el hombre antiguo, la posibilidad de establecer una relación de dominio sobre las cosas obtenidas con el propio esfuerzo y destinadas normalmente al consumo. En Roma las primeras formas de prestación de servicios eran bajo la condición de esclavos, condición que se adquiría a través de la guerra, ya que los pueblos vencidos eran sometidos a la esclavitud prestando su trabajo gratuito a su vencedor, otra forma de adquirir la condición de esclavo era cuando un ciudadano romano tenía una deuda que no pagara a otro ciudadano, entonces por insolvencia del deudor se constituía en esclavo del acreedor, otra forma era la del nacimiento de madre esclava que transmitía a su hijo la condición de esclavo, aún cuando fuera concebido por un hombre libre, así mismo la condena penal cuando era motivo de penas graves que incurrian los ciudadanos romanos como hombres libres.

En si, la sociedad Romana se dividía en dos grandes grupos, el de hombres libres y el de esclavos.

Los primeros contaban con todos los derechos y los segundos con ninguno por ser considerados como cosas, y no como personas, ya que el poder del señor era absoluto sobre el esclavo y podía disponer de él como mas le conviniera. En la antigüedad el trabajo jugó un papel denigrante para los ciudadanos Romanos, pues los mismos filósofos de la época lo consideran como una actividad impropia de los ciudadanos Romanos, ya que el trabajo era una actividad destinada para los esclavos, quiénes eran considerados como cosas y no como personas que se podían vender y comprar.

A ese respecto Alonso García Manuel dice.." Conocidas son, en fin, la actitud y la doctrina de una gran corriente de la filosofía griega (Platón y Aristóteles) representativa de la estructura social imperante para la cual el trabajo manual o mecánico equivale a condición servil propia del esclavo, incapaz para la contemplación y el gobierno de los asuntos públicos"(4).

El maestro Baltasar Cavazos dice que en " Los orígenes del Derecho Laboral, pensamos, a diferencia de algunos autores consagrados, que no debemos buscarlos en la llamada " época antigua", ni aun en el Derecho Romano, pues la insti-

.....
(4) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág..10

tución de la esclavitud hacia imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban "(5).

Creo que tiene razón, puesto que el trabajo es y debe ser un acto voluntario entre hombre libres y no obligados por alguna situación, en este caso lo que los obligaba era la condición de esclavos que se adquiría por condiciones naturales o sociales.

Manuel Alonso García dice al respecto.." en pluralidad de principios, diremos que ni siquiera la relación era posible ya que ésta requiere la condición de personas en los que aparecen sujetos de la misma, y el esclavo no lo era para el derecho. Como es fácil deducir de lo dicho, se trata más que de una dependencia en la que fundar un vínculo jurídico, de una anulación de la libertad que, al reconocer al esclavo únicamente como objeto, convierte prácticamente imposible la existencia de relaciones jurídicas de trabajo." (6).

Ahora bien, ante la gran demanda de trabajos que llevar a cabo por el aumento de la población Romana y ante la disminución del número de los esclavos, por que estos adquirirían la condición de hombres libres ya sea através de la

.....
 (5) Cavazos Flores Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la practica. 1a. edición, editorial Jus. México 1972. pág.3

(6) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág.11

figura Manumissio, que consistía en el acto en cuya virtud el esclavo adquiere la condición de libre por voluntad de su dueño o por disposición de la ley, es decir, el Estado Romano les concedía la libertad por su buen comportamiento, otras formas era el caso de que un esclavo que de buena fe hubiera vivido veinte años como libre automáticamente adquiría la condición de libre; otra forma era el del esclavo abandonado por su dueño; o el esclavo vendido a condición de ser manumitido dentro un determinado plazo.- Por lo que al haber menos esclavos origino una gran necesidad de que los hombres libres ofrecieran sus servicios en arrendamiento cuya principal características era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objeto o energía humana.

Roma careció de conceptos jurídicos específicamente laborales, por lo que hubo la necesidad de acudir a las figuras propias del Derecho Civil, toda vez que el servicio era de arrendamiento.

Como ejemplo tenemos el señalamiento del maestro Alonso García que dice.. "En el Derecho de Familia se dan, por otra parte, determinadas relaciones reguladoras de situaciones laborales, aunque valiéndose de normas que sólo afectan a aquél. El problema encierra, en este sentido, un planteamiento bien sencillo, y una lógica solución dada la estructura de la familia romana. En ésta únicamente el padre es sui juris. Los restantes miembros son alieni juris,

sometidos a la patria potestad del padre y carentes de capacidad para obligarse por sí mismos. De ahí que los frutos de su trabajo pertenezcan al pater familias como una prolongación de la potestad ejercida por éste sobre aquellos"(7).

Otras figuras del Derecho Civil, que dieron origen a relaciones de trabajo, tenemos como ejemplo, el contrato de mandato que no es otra cosa que un contrato por medio del cual una persona encarga a otra a realizar gratuitamente un acto determinado; otra forma de crear relaciones laborales era a través del testamento, ya que por medio del cual se podía imponer al heredero una obligación de trabajo en favor de un legatario, también por medio del colonato, este se formo por los colonos que eran "los individuos que no obstante tener personalidad jurídica, capacidad patrimonial, matrimonial y procesal, se encontraban adscritos permanentemente con sus familiares a la tierra."(8)

En si, los colonos no era otra cosa, que los hombres libres que habian caído en desgracia o sea en la miseria y se obligaban a prestar sus servicios a los propietarios, a cambio de recibir una parte de los frutos que producían, a ese respecto Ventura Silva señala...." En un principio, para

(7) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág..12

(8) Ventura Silva Sabino. Derecho Romano. 9a. edición, editorial Porrúa, México 1988. pág..70

poder cultivar los inmensos latifundios, sólo se contó con los esclavos; de allí que, ante la falta de brazos, se concedieran tierras a hombres libres a quienes la pobreza obligó a aceptar una especie de esclavitud, que los ligaba a las tierras que cultivaban, a condición de obtener una parte de los frutos que producían."(9)

Ahora bien, la gran diferencia que existe entre el colono y el esclavo, estriba que el primero tiene personalidad jurídica, ya que es un hombre libre, y el segundo no tiene personalidad jurídica, ya que es considerado como una cosa que se puede disponer de el.

Creo que, en el colonato no podemos hablar de relación laboral, ya que el colono a pesar de ser libre, al someterse al propietario se encontraba en una especie de esclavitud, toda vez que se obligaban a permanecer en las tierras; creo mas bien que en lugar de hablar de relación laboral, debemos de hablar de una servidumbre, tal y como dice Manuel Alonso García.." La verdad es que no cabe hablar aquí de una relación laboral en sentido estricto, sino de una subordinación indirecta al propietario de la tierra y directa a la tierra misma."(10)

.....
 (9) Ventura Silva Sabino. Op. Cit. pág..70
 (10) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág..14

En cuanto a la locatio, misma que englobaba a tres tipos:

- 1.- Locatio conductio rei (arrendamiento de cosas)
- 2.- Locatio conductio operis (arrendamiento de obra)
- 3.- Locatio conductio operarum (arrendamiento de servicios).

La primera o sea la locatio conductio rei, se dio mientras el trabajador fue un esclavo, el arrendamiento de este se confundía con el de una cosa.

En cuanto a la locatio conductio operis, o bien el arrendamiento de obra, su objeto era la realización de una obra determinada, por ejemplo la pintura de un cuadro, la confección de un vestido, la construcción de una casa, el transporte de personas o cosas.

Y la locatio conductio operarum, o bien arrendamiento de servicios, era cuando ... " una persona, el locator (obrero), se obliga a proporcionar a otra, el conductor (patrón),

servicios determinados, mediante el pago de una mercede (precio)".(11)

De la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum, figuras importantes que han influido en la elaboración moderna del contrato de trabajo, ya que ambas tenían como denominador la prestación de un servicio, temporal y mediante una remuneración.

Ante la transformación de los esclavos en hombres libres, a la aparición del colonato y a la figura de la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum surgieron los colegios de artesanos de Roma (collegia epificum) que es el antecedente de las corporaciones medievales; el maestro Mario de la Cueva dice.." en un principio , tenían los collegia un carácter más bien religioso y mutualista que profesional"(12), los colegios de artesanos o collegia epificum tuvo muy poca importancia en la República ya que no gozaban de personalidad jurídica ni tenían bienes propios, por lo que derrotado el trabajo de los artesanos por el trabajo barato de los esclavos los collegia se pusieron a sueldo de agitadores políticos por lo que a la llegada del emperador Julio César disolvió los colegios de artesanos,

.....
 (11) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág..360

(12) De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 12a. edición, editorial Porrúa, México 1979, pág..8.

surgiendo con mayor fuerza en la época del emperador Augusto a través de la lex julio quien substituyo la libre formación por el de la autorización previa, así al disminuir la mano de los esclavos hubo mayor demanda por el trabajo de los hombres libres quienes habían obtenido privilegios concedidos por Marco Aurelio y Antonio el Piadoso.

1.3.-EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

A la caída del Imperio romano, aparece la Edad Media y con esta la época feudal, misma que como lo señala Alonso García.." el feudalismo representa, en la historia de las relaciones económico sociales, la culminación de un proceso en virtud del cual muchos campesinos, antes libres, caen bajo la dependencia personal del "señor" feudal, bien que lo característico de esa sumisión aparezca determinado por el hecho de la prestación personal del servicio que el siervo adscrito a la tierra del señor realiza, a cambio de la protección que éste le dispensa. Por lo demás, la evolución del sistema se matiza a través de los diversos momentos advertibles en el contenido de la relación señor-vasallo.

En efecto, existe una primera época en que predomina la venta en trabajo como prestación personal del siervo; una segunda, en la que aquélla se convierte en venta en especie; y la última, en que se lleva a cabo paulatinamente la

sustitución de la venta en especie por venta en dinero. El grado de subordinación del vasallo se da en todas, pero la independencia se afirma gradual y progresivamente de la primera a la última. A todas, sin embargo, es común el hecho de que las relaciones de trabajo se manifiestan, fundamentalmente, como prestaciones de servicio de los siervos de la gleba de los vasallos por cuenta de los señores feudales propietarios de la tierra."(13)

El trabajo en la edad media surge con la aparición de las pequeñas industrias de artesanos, pequeños talleres familiares y los comerciantes, que buscan afanosamente la libertad frente los señores feudales, así mismo aparecen los gremios, que era una asociación profesional cuyas finalidades básicas consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y el control del monopolio frente a terceros, en si los gremios lo formaban los artesanos de un mismo oficio, por ejemplo el gremio de costureras, el de carpinteros, zapateros, excetera...

Los gremios estaban integrados por maestros, oficiales y aprendices .

.....
(13) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág..17

Es en esta época, que se origina el régimen Corporativo que no es otro cosa que la unión de hombres de un mismo oficio, profesión para la defensa de sus intereses comunes, en gremios, corporaciones o guildas.

Las corporaciones tuvieron vida después de las invasiones y aparecieron en Francia y fueron llamadas las Corps de Métier integradas por maestros, compañeros y aprendices.

El fin principal que tenían las corporaciones era la de defender el mercado contra los extraños, evitar e impedir el trabajo a quienes no estuvieran con una corporación, así también para evitar la concurrencia entre los maestros, de lo que se desprende la gran diferencia que existe entre los sindicatos de trabajadores pues estos son medios de lucha de las clases para la defensa de sus intereses, encontramos que las Corporaciones tratan de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha de sus clases.

Las corporaciones estaban reglamentadas por un consejo de maestros los cuales determinaban la forma de producción, elaboraban sus estatutos, determinaban los precios de los productos elaborados por las corporaciones, y vigilaban la compra de materiales, de lo que se desprende como lo estable Baltazar Cabazos "las Corps de Métier... tampoco pueden ser

equiparados a las asociaciones obreras o patronales que regula el Derecho Laboral, ya que los maestros eran los titulares de todos los derechos y los aprendices los sujetos de todas las obligaciones"(14).

Los gremios se encontraban perfectamente definidos, por lo que ninguna persona pudiera pertenecer a dos o más gremios, ni desempeñar oficios distintos, ni tener más de un taller, así mismo los talleres se fijaban según las necesidades de la ciudad, y para la creación de uno nuevo se requería un largo aprendizaje y práctica como compañero y sometiendo a los aspirantes a maestros a un riguroso examen consistente en la creación de una obra maestra.

Pero la vida de los aspirantes a maestros se vio más complicada cada vez, ya que con el tiempo ya no se requería la creación de una obra maestra, sino se aumentó mayor tiempo de aprendizaje y de práctica por lo que los grados de maestros fue patrimonio de la ancianidad.

Ya en la Edad Media se empezó a hablar de jornada de trabajo o de obra terminada, así como también respecto al salario justo tal y como lo manifiesta el maestro Mario de la Cueva...." Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de

.....
(14) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág..3

obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad. En esta capítulo de la reglamentación se ha querido encuadrar el derecho del trabajo, recordando, entre otras disposiciones, las relativas al salario justo. Es evidente que existió un derecho del trabajo, pues las relaciones entre maestros, compañeros y aprendices eran de trabajo. " (15)

De lo que se desprende que ya en la edad media ya se podía hablar de un derecho de trabajo pero incipiente, toda vez que los aprendices y compañeros prestaban su trabajo al maestro del taller mediante el pago de un salario y durante una jornada o por unidad de obra, pero estos no eran sujetos de derechos ya que todos los derechos lo tenían los maestros y las obligaciones los compañeros y aprendices.

1.4.-EL TRABAJO EN LA EPOCA MODERNA.

En este punto hablaremos de los motivos por los cuales aparece el derecho laboral en nuestra época partiendo que con la aparición del sistema individualista y liberal sufrió un cambio rotundo la estructura de los pueblos ya que la nobleza perdió su fuerza, así también se destruyeron las trabas que existían en cuanto a la libertad de trabajo, al desaparecer

.....
(15) De La Cueva Mario. Op. Cit. pág..11

las Corporaciones en Francia.." La organización corporativa concluyó con el decreto de 1791; años después y con diferentes intervalos se sucedió su prohibición en los diferentes países de Europa."(16).

Ya que como estudiamos en el punto anterior en ellas no existía dicha libertad, pues su finalidad era la de impedir el trabajo a quiénes no formaran parte de ellas.

En Francia en 1791 a través de la ley propuesta por el Consejo Chapelier en su artículo primero establecía que cualquier corporación formada por ciudadanos de un mismo oficio o profesión quedaba prohibido.

Así mismo el artículo segundo y cuarto de dicha ley establecía algunas situaciones que a mi muy personal punto de vista eran contrarias a la defensa de los trabajadores:

" Artículo 1°: Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituídas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o forma que se les dé.

Artículo 2°: Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidentes o secretarios, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

Artículo 4°: Prohibición a las coaliciones ..."(17)

Dichos artículos prohibían tajantemente la libertad de los trabajadores a reunirse para la defensa de sus derechos ante los patrones dejando totalmente aislado al trabajador.

Si a esto le sumamos los inventos como la maquina de vapor que hicieron que prosperara enormemente la industria, ocasionado el cierre de los pequeños talleres por no tener la competencia ante la gran industria, provocando un desempleo en gran número, surgiendo entonces una división entre los hombres, poseedores y desposeídos, o mejor dicho capitalistas y proletariados.

La clase poseedora formada por los dueños de los medios de producción, o sea los grandes industriales. Y la clase

.....
(17) IDEM. pág. 15

desposeída integrada por la clase explotada formada por aprendices, compañeros y maestros que se vieron en la imperiosa necesidad de cerrar sus talleres por no poder luchar con la industria, ocasionado que estos prestaran sus servicios al empresario al precio que él quisiera pagar.

Con la aparición del proletariado como lo señala el maestro Mario de la Cueva.. " Con la aparición del proletariado dio principio una nueva etapa en la lucha social. Hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción; en lo sucesivo se iba a procurar la terminación de la lucha y de esta oposición entre proletariado y burguesía, favorecida por el laissez-faire, laissez-passer del liberalismo, nació el derecho del trabajo, como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión, y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social."(18)

Gran influencia tienen los pensadores socialistas Alemanes, principalmente Carlos Marx y Federico Engels que

.....
(18) IDEM. pág. 19

aportan sus ideas sobre la lucha de los trabajadores ante el capitalismo y denunciar la explotación inhumana a que eran objetos los trabajadores, tanto en el salario miserable, como en la jornada de trabajo de trece y quince horas.

A ese respecto el maestro José Dávalos señala..." El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época."(19)

1.5.- EL TRABAJO EN LA EPOCA ACTUAL.

Las ideas de los ilustres pensadores socialistas Alemanes, influyeron notablemente en nuestro país, y es el Partido Liberal Mexicano integrado por los hermanos Flores Magón (Enrique y Ricardo), así como Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, quienes tomando el pensamiento socialista de Marx y Engels, crean un programa político de 52 puntos, en donde se trata las condiciones en las que se encontraba el trabajador y como mejorarlas, a ese respecto Daniel Moreno señala..." En su programa sostuvieron los liberales del Flores Magismo los siguientes puntos:

.....
 (19) Dávalos Jose. Op. Cit. pág..8

21. Establecer máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del trabajo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27. Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidente del trabajo.

31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo...

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les paguen en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical."⁽²⁰⁾

Como vemos, el programa del Partido Liberal Mexicano contempla situaciones importantes para los trabajadores, al ya establecer una jornada de ocho horas, la prohibición de emplear a menores de catorce años, el pago del salario en efectivo y no en especie, la fijación de las zonas económicas para el pago de los salarios dependiendo el costo de la vida, así como el descanso dominical obligatorio.

.....
(20) Moreno Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Decima edición. editorial Pax-México, México 1988. pág..226.

El programa del Partido Liberal Mexicano influyo de manera notable en la vida de México, ya que los trabajadores se empezaron a agrupar para la lucha de sus intereses a través de movimientos sociales como la huelga de Cananea y Río Blanco.

La huelga de Cananea, en Sonora estalló en junio de 1906 dirigida por Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara.

Los trabajadores de Cananea emplazaron a huelga a la empresa norteamericana Cananea Consolidated Co. dedicada a la minería y entre las reclamaciones que pedían los obreros..."I. Destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19). II. El mínimo de sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo. III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Co. se ocupará el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos. IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación. V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes." (21)

Dicha compañía rechazó el emplazamiento a huelga y

solicito la intervención armada de las tropas mexicanas, así como también el auxilio de las autoridades norteamericanas, el gobernador del Estado de Sonora Rafael Izábal en compañía de 200 norteamericanos fuertemente armados y de las tropas mexicanas, hicieron frente a los trabajadores iniciandose una masacre en donde perdieron la vida muchos trabajadores, y a los sobrevivientes fueron enviados al Estado de Veracruz al presidio de San Juan de Ulúa.

Otro movimiento social importante de los trabajadores, fue el realizado por los obreros textiles de Veracruz, Puebla y Tlaxcala, dicha huelga fue conocida como la de Río Blanco, en donde el entonces Presidente de la Nación Don Porfirio Díaz, tomo conocimiento de la huelga al ser sometida al arbitraje, quien dicto su laudo ordenando a los obreros el retorno a las fábricas negando todo derecho para los trabajadores, estos molestos por tal burla, se lanzaron a las calles en Río Blanco Veracruz, incendiando tiendas de raya, por lo que Porfirio Díaz ordeno la intervención de las tropas dirigidas por el Subsecretario de Guerra General Rosalino Martínez, quien controló la situación con las armas y con la sangre de los miles de trabajadores muertos, ya que se cree que murieron cerca de mil quinientos jornaleros.

Tomando las ideas del Partido Liberal Mexicano y las huelgas de Cananea y Río Blanco, surge el movimiento mas importante para nuestro país, como es la Revolución

Mexicana de 1910, que nace por la explotación de los campesinos y las condiciones paupérrimas de los obreros de las industrias, así como la entrega de la economía nacional a elementos extranjeros.

Al triunfo de la Revolución Mexicana, y a la integración del Congreso constituyente, nace nuestra Constitución de 1917 a ese respecto el maestro José Dávalos señala atinadamente que .." después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución, en el año de 1917, en donde se reconoce los derechos sociales de los trabajadores."(22)

Y es en nuestra Constitución de 1917 en su artículo 123 apartado "A" que establece: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. "

Y es la Ley Federal del Trabajo, expedida por el Congreso de la unión en el año de 1931, a iniciativa del Presidente Don Pascual Ortiz Rubio, en donde ya se contempla la garantía que tienen los trabajadores a una vida digna, a

.....
(22) Dávalos Jose. Op. Cit. pág..9

• una mejor condición de trabajo, estabilidad en el empleo, salarios justos conforme a la Ley y a una jornada humana de ocho horas, así también la facultad o más bien dicho derecho que tienen los trabajadores para asociarse en sindicatos para la defensa de sus intereses.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.- Definición de Derecho del Trabajo.

Antes de entrar al estudio de las diferentes definiciones que se han propuesto respecto del Derecho del Trabajo, por diversos autores, debemos de conocer que el Derecho del Trabajo ha sido objeto de diferentes denominaciones, como por ejemplo se le ha llamado:

- a) Legislación Industrial.
- b) Derecho Obrero.
- c) Derecho Social.
- d) Derecho Laboral.
- e) Derecho del Trabajo.

a) Legislación Industrial.- Respecto a esta denominación y que es considerada la primera, tal y como lo señala Jose Dávalos que dice..." Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia."(23), y se considera que su nombre se

(23) Dávalos Jose. Derecho del Trabajo I, 3era. edición editorial Porrúa, México 1990. pág. 11.

origino por la época en que se dio, es decir en el desarrollo industrial, dicha denominación fue desechada debido a que " sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas, los modelos industriales y los nombres comerciales, que actualmente son objeto del Derecho Mercantil"(24).

b) Derecho Obrero.- Respecto a esta denominación, creo que no es tan completa y no cubre todos los aspectos, ya que solo se refiere al trabajador de las fabricas, o sea al obrero, y no abarca a otro tipo de trabajadores como seria el trabajador agrícola, el mercantil, etc.

c) Derecho Social.- A este respecto Jose Dávalos dice.."Este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quiroz y Juan Menéndez, quienes citan, entre las ventajas, la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos "Derecho Laboral" y Derecho del Trabajo"; mas, por otro lado, tiene el fundamental inconveniente de ser un término demasiado extenso, el Derecho Social comprende otras disciplinas perfectamente delineadas: el Derecho Agrario y la Seguridad Social, es una denominación demasiado amplia, abstracta,
.....
(24) IDEM. pág..12

redundante e imprecisa, ya que el vocablo social es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.(25)

d) Derecho Laboral.- Esta denominación es mas acertada que toda las anteriores, y es utilizada como sinónimos de Derecho Laboral y Derecho del Trabajo, ya que atiende a cuestiones laborales generales y no especificas.

e) Derecho del Trabajo.- Este nombre es la mas correcta, toda vez que es como ha sido incorporado a nuestra legislación, y a demás por que engloba a toda la figura del trabajo como actividad, o sea todas las relaciones laborales entre obrero-patronal.

Bien, después de ver las diferentes denominaciones que ha sido objeto nuestra materia, entraremos ahora a su definición, es decir, la definición del Derecho del Trabajo:

Para Ernesto Krotoschin.." El Derecho del Trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que re-

gulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo."(26)

Esta definición de Krotoschin, como lo señala el maestro Alberto Briceño Ruiz, no aporta .." elementos que permitan distinguir nuestra materia de otras relaciones humanas"(27)

Por otro lado, Trueba Urbina.." concibe al derecho del trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."(28)

De esta definición, se desprende la falta de una de las partes que integran la relación laboral como es la figura del Patrón.

Para Balella lo define.." como el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadores."(29)

.....
 (26) Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. editorial Harla, México 1985. pág..23

(27) IBIDEM

(28) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. edición, editorial Porrúa, México 1981. pág.. 135

(29) Dávalos José. Op. Cit. pág..41

Y Folch dice.." son las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros."(30)

Para Alberto Briceño el Derecho del Trabajo es.." el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos."(31)

Considero que esta definición del maestro Alberto Briceño es mas compleja ya que a través de las normas jurídicas que son emanadas del Estado se busca un equilibrio de las fuerzas productivas (obreros-patrones), y principalmente la defensa de la clase desprotegida contra los abusos e injusticias de los dueños de los medios de producción.

Para mi, en una opinión muy personal, me atrevo a dar la siguiente definición de Derecho del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obreros-patronales, buscando un equilibrio entre las partes en el contrato de trabajo o en la relación laboral.

.....
(30) Dávalos José. Op. Cit. pág..41

(31) Briceño Ruiz Alberto. Op. Cit. pág..24.

2.2.- Concepto y clases de Trabajador.

Al hablar del Derecho del Trabajo, debemos de partir de la idea principal de quienes son los sujetos que intervienen en las relaciones laborales, dichos sujetos son los trabajadores y los patronos.

Los primeros, o sea los trabajadores han sido objeto de diversos nombres, desde llamarlo obrero, operario, asalariado jornalero, empleado, dependiente, etc., pero " El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador."(32)

Ahora bien, el concepto de trabajador lo encontramos en la ley, pero con algunas deficiencias como es el caso en la ley federal del trabajo de 1931 en su artículo tercero establecía que " trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo." Dicha definición de trabajador era muy ambigua, ya que al señalar que trabajador es toda persona, no precisa si las personas morales eran sujetos de las relaciones laborales con los mismos derechos que las personas físicas.

Y es en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° que establece:

.....
(32) Dávalos José. Op. Cit. pág..90

ARTICULO 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Como vemos, dicha definición de Trabajador es mas correcta que la contenida en el artículo 3° de la ley Federal del Trabajo de 1931, toda vez que ya en el artículo 8° de la ley vigente se determina con precisión que el trabajador es una persona física, por lo que un sindicato, una asociación nunca podra tener la categoria de trabajador," aun cuando se contra te con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios. En los trabajos que se llevan a cabo en los puertos, los sindicatos contratan los movimientos, realizan los servicio y cobran por ellos; sin embargo, trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio."(33) .

Dentro de la figura del Trabajador, encontramos a otras dos muy importantes como son:

a) Trabajador de confianza.

b) Representante del Patrón.

a) Trabajador de confianza.- El trabajador de confianza en la legislación de 1931, fue llamado empleado de confianza, pero ya en nuestra actual legislación se substituyó el nombre de empleado por el de trabajador, quedando como trabajador de confianza.

Ahora bien, los trabajadores de confianza son personas que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 Constitucional. Pero con la gran diferencia con los demás trabajadores, que los primeros se rigen por el principio confianza, como lo señala Guillermo Cabañelas.. "la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la perdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir."(34)

Para el maestro Alberto Briceño el trabajador de confianza es quien.. " desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón."(35)

En nuestra actual ley Federal del Trabajo en su artículo 9°, establece que:

.....
(34) Briceño Ruiz Alberto. Op. Cit. pág..143
(35) IDEM.

ARTICULO 90. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

"Así, el trabajador de confianza se regula en la Ley en forma particular, en el título sexto, capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos Especiales"; en los artículos 181 y 182."(36)

ARTICULO 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

ARTICULO 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo 183 establece que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los tra

bajadores, ni tomar participación en la toma de desiciones para la huelga, ni mucho menos ser representante de los trabajadores en los organismos que se integren.

Así mismo, los artículos 184 y 185 de nuestra ley, establece que los trabajadores de confianza regirán sus condiciones de trabajo, a través del contrato colectivo que riga a la empresa en donde preste sus servicios, así también se establece que si el patrón pierde la confianza al trabajador, el patrón podra rescindir la relación laboral, aun cuando no encuadre en los supuestos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Los Representantes del patrón.- son aquellas personas que apoyan al patrón (persona física o moral) en la dirección o administración cuando estos no pueden hacerlo, o sea les delega cierta autoridad para mandar.

El artículo 11 de la ley Federal del Trabajo, establece quienes son representantes del patrón.

ARTICULO 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

2.3.- Concepto de Patrón.

Al patrón se le ha llamado acreedor del trabajo, empleador, patrón, jefe, dador de trabajo, empresario, dueño, principal, dador de empleo, por lo que todos esos conceptos , creo que los mas correctos es el de patrón y empresario, y es en nuestra legislación que se conceptualiza al patrón en el artículo 10 como:

ARTICULO 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Como podemos ver, el patrón puede ser una persona física o moral, a diferencia del trabajador quien siempre sera una persona física, y a demás el patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

Algunos Autores han definido al patrón, como es el caso de los maestros Sánchez Alvarado y Néstor de Buen.

"Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios

materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."(37)

Por su parte Néstor de Buen lo define como.." patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."(38)

Considero que la definición de patrón, que se encuentra en nuestra ley en el artículo 10 es correcta, aunque en una manera muy personal creo que sería mas completa si se agrega al final " mediante el pago de un salario" .

Dentro de la figura del patrón, existe dos conceptos muy importantes para nuestra materia, como son:

a) Intermediario.

b) Patrón sustituto.

a) El intermediario es la persona física o moral que entra " en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor de negocios, que o que por cuenta de otra persona."(39)

(37) Dávalos José. Op. Cit. pág. 98

(38) IDEM.

(39) De La Cueva Mario. Op. Cit. pág. 159

El artículo 12 establece que: Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

El intermediario no tendrá ninguna retribución por parte de los trabajadores, tal y como lo establece el artículo 14 fracción II de la Ley Federal del Trabajo que dice.. " Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

b) En relación al Patrón sustituto, esto se da cuando se transmite la propiedad de la empresa, por lo que él que compra, adquiere automáticamente la categoría de patrón sustituto con todos los derechos y obligaciones que había adquirido el anterior patrón derivados de la relación laboral.

Nuestra ley Federal del Trabajo en su artículo 41, fija que la substitución del patrón no afecta la relación laboral, ya que el patrón substituido junto al nuevo patrón será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas de la relación laboral y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por seis meses.

ARTICULO 41. La substitución de patrón no efectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El

patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Es decir, que en el caso de que un trabajador fuera despedido, este podra demandar ante la junta al patrón substituido y al nuevo patrón ya que este último es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas por el patrón substituido, pero solo dentro de los seis meses contados desde que se realizo la substitución notificado al sindicato o a los trabajadores de tal situación, transcurrido dicho plazo, el trabajador despedido, solo podra demandar al nuevo patrón ante la junta ya que este sera el nuevo y único responsable ante el trabajador, es decir el patrón substituido ya no tendrá ninguna obligación con su extrabajador.

2.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

En este punto, estudiaremos de manera breve cuales son los derechos que tienen los trabajadores sobre el patrón, y a su vez también cuales son las obligaciones que tienen que cumplir los trabajadores al patrón, es decir como lo establece un "principio general de derecho que ante todo derecho le corresponde una obligación y viceversa."(40)

Es decir que las obligaciones que tienen los trabajadores se convierten en los derechos que le corresponde a los patrones y viceversa.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 134 y 135 establecen cuales son las obligaciones a cargo de los trabajadores, así como las prohibiciones de los mismos:

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

.....
 (40) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo.
 5a edición. Editorial Porrúa México 1971, pág.181.

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente a su trabajo;

IV. ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causa justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de lo ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

En si, el artículo 134 de nuestra ley en sus XIII fracciones establece las obligaciones que deben tener para el patrón como son las de obediencia, lealtad, restitución de los materiales e instrumentos de trabajo al patrón, buenas costumbres, prestar auxilio en cualquier tiempo a sus

compañeros de trabajo o a los intereses del patrón, a someterse a exámenes médicos, informar si padece de enfermedad contagiosa, evitar perjuicios al patrón , a guardar los secretos técnicos de los productos, avisar su falta de asistencia al centro de trabajo.

Así mismo el artículo 135 de nuestra ley fija las prohibiciones que tienen los trabajadores para el desempeño de sus labores al patrón.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de las terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervantes, salvo que 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;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo salvo la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII: Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que están destinados;
y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Como vemos es necesario que los trabajadores conozcan cuales son sus obligaciones y sus prohibiciones ante el patrón, ya que al tener conocimiento de tales situaciones las relaciones laborales serán mas armoniosas para ambas partes.

2.5.-DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Más que tratar los derechos de los patrones, es referirnos a las obligaciones de los patrones, ya que como estudiamos en el punto anterior las obligaciones de los trabajadores se convierten en los derechos de los patrones y a la vez las obligaciones de estos son los derechos de los trabajadores.

Los artículos 132, 133, 136 y 170 de Ley Federal del Trabajo, fijan cuales son las obligaciones y prohibiciones de los patrones, entendiendo la figura del patrón como una persona física o moral, como estudiamos con antelación.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en al empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejan de ser

eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electores y censales, a que se refiere el artículo 50. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría

inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se

compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII: Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las reglamentos; y

XXVIII: Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con los establecido por esta Ley.

En sí el artículo 132 se refiere a las obligaciones que tiene el patrón ante el trabajador como son: la de pago de salarios e indemnizaciones; que en las negociaciones agrícolas, industriales, minera están obligados los patrones a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas; la prevención de accidentes para los trabajadores; proporcionar medidas de higiene; otorgar herramientas y útiles de trabajo; crear y sostener escuelas para los trabajadores y los hijos de estos; en las empresas que se encuentren retirados de los centros de población la creación de servicios sociales como mercados, centros recreativos y servicios municipales; la de otorgar permisos para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos ciudadanos como es el de votar y ser votado; el de participar en los sindicatos o en comisiones; dar todas las facilidades para las actividades deportivas; expedir las cartas de servicios (recomendaciones); proporcionar un lugar seguro para la guarda de sus herramientas de los trabajadores cuando estas sean de él; permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo; proporcionar locales sindicales; la de realizar descuentos; la de capacitación

para el mejor desarrollo de los trabajadores; de no maltratar a los trabajadores ni física ni moralmente; poner en conocimiento al sindicato que opere en la empresa de los puestos de nueva creación o de las vacantes; protección a las mujeres embarazadas, a ese respecto de la protección de las mujeres embarazadas el capítulo Quinto de nuestra ley amplía la fracción XXVII del artículo 132, en virtud de que señala que la mujer embarazada, independientemente de lo señalado en el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo de que la mujer tiene los mismos derechos y obligaciones que los hombres, esta no realizara trabajos cuando se encuentre embarazada, en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Ahora bien, que entendemos por labores insalubres o peligrosas, el artículo 167 señala que son labores peligrosas o insalubres las que, por su naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Situación que es violada por los patronos ya que sin importar que la mujer se encuentre encinta este la explota, como es el caso de las mujeres que trabajan en las empresas maquiladoras del norte del país, en donde se han presentado casos de anencefalia en los niños recién nacidos, ocasionado por

productos químicos y por las condiciones de trabajo de las mujeres.

Asimismo los que requieran un gran esfuerzo físico, ni estar mucho tiempo de pie, también disfrutarán de descanso de seis semanas antes y seis después del parto, pudiendo ampliarse dicho periodo según las circunstancias, durante el periodo de lactancia la mujer tendrá derecho a dos descansos por día de media hora cada uno para la alimentación de sus hijos en lugares limpios y cómodos, asimismo durante dicho periodo la mujer deberá recibir integro su salario y en caso de prórroga contemplado en la fracción III de dicho artículo tendrá derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días, así como a respetarle el puesto que desempeñaba hasta antes del embarazo, también a computar su antigüedad con los periodos pre y postnatales.

Como vemos, la mujer trabajadora independientemente que tiene los mismos derechos y obligaciones que los hombres, esta es objeto de una protección especial y mas cuando se encuentra en estado de gestación.

Ahora bien, en cuanto al trabajo de los menores este también es objeto de protección, ya que atravez de la historia siempre se ha explotado el trabajo de los niños pagandoles una miseria y obligandolos a trabajar las mismas horas que los demás trabajadores, es por lo que nuestra

actual ley en su Título Quinto Bis respecto al trabajo de los menores, el artículo 180 señala que los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiba los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

En cuanto a las prohibiciones de los patrones contempladas en los artículos 133, 175 y 178 de nuestra ley, se señala que el patrón no podrá negarse a aceptar a los trabajadores que soliciten trabajo por razón de su edad o de su sexo, situación que no se da en la práctica, a exigir que los trabajadores compren sus artículos en tiendas determinadas, ni a recibir gratificaciones por los

trabajadores por que se les admita a trabajar, obligar a pertenecer a un sindicato y o dejar de pertenecer a alguno o que voten por determinada candidatura, intervenir en el régimen interno del sindicato, hacer o autorizar colectas dentro del lugar de trabajo, impedir que los obreros ejerzan sus derechos que le otorga la ley, hacer campaña proselitistas de un partido político o de una religión cualquiera dentro del establecimiento, emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores es decir listas negras, a portar armas dentro del lugar de trabajo y la de presentarse en estado de embriaguez o drogado, y en el caso del trabajo de los menores se establece que el patrón tiene prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en determinadas actividades, como en lugares en donde se expidan bebidas embriagantes, en lugares donde su moralidad o sus buenas costumbres puedan ser afectadas, a realizar trabajos ambulantes, salvo que exista autorización especial de la Inspección del trabajo, a realizar trabajos subterráneos o submarinos, a efectuar labores insalubres o peligrosas y aquellos que requieran un trabajo físico mayor a su capacidad ocasionado que su desarrollo sea mas retardado, en el caso de establecimientos no industriales, queda prohibido el trabajo de los menos después de las diez de la noche, y los demás que determine las leyes, así como también queda prohibido el trabajo nocturno industrial de los menores de dieciocho años, la ley prohíbe la utilización de los

menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

En si, los artículos 132 , 133, 175 y 178 de nuestra ley fijan cuales son las obligaciones y prohibiciones que tienen los patrones con sus trabajadores y que se traducen en los derechos de estos últimos, así también el Título Quinto en su artículo 170 de nuestra ley de la materia, amplia los derechos de la mujer embarazada contemplada en la fracción XXVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

2.6.- EL CONCEPTO DE SALARIO Y JORNADA.

Ambos conceptos podrían ser objeto de un estudio mas amplio y por que no un tema de tesis, por lo que hablaré muy brevemente de ambos conceptos, principiando por el salario y continuando con la jornada.

2.6.1.- SALARIO.

Ahora bien, para hablar de salario partiremos primeramente que la relación laboral la integran dos partes, es decir el patrón y el trabajador, el primero como lo señala el maestro Dávalos.." El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados "(41) y estos obtienen la justa

.....
(41) Dávalos José. Op. Cit. pág. 201.

retribución por su fuerza de trabajo, es decir, el pago de un salario.

La palabra salario proviene del latín *salarium* que significa sal, ya que esta era la forma en que se pagaba en la antigüedad; el salario tiene diferentes denominaciones sueldo, jornal y retribución; el sueldo como lo señala Barcia en su diccionario etimológico, que dice..." que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antigua francés *soulde*, o *sou*, de donde se deriva las palabras soldado y soldada."(42)

Jornal, lo define el diccionario Larousse ilustrado como lo que gana el trabajador en un día de trabajo: gana un jornal crecido. Medida agraria de extensión varia, usada en España.

Y retribución significa.. " recompensa o pago de una cosa por otra; pago o recompensa de un servicio prestado.(43)

Por lo que se desprende que sueldo es el pago que recibe el empleado, jornal a los campesinos y retribución para el caso del trabajo por unidad de obra, pero fin sin importar como se le denomine lo más importante es que debe

.....
 (42) Briceño Ruiz Alberto. Op. Cit. pág. 353

(43) IDEM. pág. 354

proporcionar un nivel económico suficiente para la subsistencia decorosa para el trabajador y más para su familia, aunque sea nada más que una utopía, pero en fin, considero que la más correcta y usual es la de salario tal y como está establecido en nuestra ley de la materia en su artículo 82, que dice que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Al respecto Mario de la Cueva define al salario.." como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa"(44)

Cabanellas señala que el salario es.."la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo."(45), dicha definición lo considero incompleta ya que no señala que debe ser suficiente para la subsistencia de él y de su familia, tal como lo define Briceño Ruiz que dice.."que salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia."(46)

.....
(44) Dávalos José. Op. Cit. pág.202

(45) Briceño Ruiz Alberto. Op. Cit. pág.355

(46) IDEM. pág.356

Ahora bien el salario lo integran todos aquellos pagos que haya hecho el patrón en efectivo por cuotas diarias, así como las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, las prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir que las despensas que entregue el patrón forman parte del salario, así como la prima vacacional y el aguinaldo, según las siguientes tesis:

SEGURO SOCIAL, LAS DESPENSAS FORMAN PARTE DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL. De acuerdo con lo dispuesto en la cláusula 142 bis del contrato colectivo de trabajo relativo, el instituto Mexicano del Seguro Social está obligado a entregar quincenalmente una despesa a sus trabajadores, y la circunstancia de que esa despesa deba entregarse en forma regular y periódicamente, pone de manifiesto que dicha prestación forma parte del salario, sin que tenga relevancia el hecho de que en el contrato se haga mención de los salarios y de las despensas en capítulos distintos. Sexta Época, quinta parte: Volumen LV, p. 44. A.D. 85/60. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. Volumen LXII, p.22. A.D. 8988/61. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos. Volumen LXV, p. 29. A.D. 8268/61. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. Volumen LXVII, p. 28. A.D. 1814/62. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. Volumen LXXI, p. 18. A.D. 5162/62. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

SALARIO, LA PRIMA VACACIONAL ES PARTE INTEGRANTE DEL. La prima vacacional si es parte integrante del salario del trabajador, en virtud de que es una cantidad que recibe cuando disfruta el derecho al descanso, cantidad que obviamente incrementa su salario quedando comprendida dentro de los supuestos del artículo 84 de la ley Federal del Trabajo, que establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Informe 1984, 3a parte, Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis 21, p. 234.

SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL. De acuerdo con el artículo 84 de la ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien si el aguinaldo es una percepción creado por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de

servicios o el tiempo proporcional. informe 1982, 2a parte, Cuarta Sala, jurisprudencia 20, p. 19

Ahora bien, dentro de las características a que es objeto el salario encontramos que:

- " * Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- * Que debe ser suficiente.
- * Que debe ser determinado o determinable.
- * Que debe cubrirse periódicamente.
- * Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- * Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo."(47)

En cuanto a que debe ser equivalente al mínimo cuando menos el artículo 90 de nuestra ley señala que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

.....
(47) Dávalos José. Op. Cit. pág.203 y 204

Que debe ser suficiente, el artículo 90 segundo párrafo señala que el salario mínimo debe ser suficiente a fin de satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales para la subsistencia de la familia del trabajador.

Que debe ser determinado o determinable, a este respecto nuestra ley en su artículo 83 establece que el salario se fija por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

En cuanto a que debe pagarse periódicamente, el artículo 88 de nuestra ley fija que los plazos para el pago nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores y para el caso de los trabajadores a comisión el artículo 286 fija que se pagara al ritmo del pago que hacen los clientes.

En relación a que debe pagarse en moneda de curso legal el artículo 101 de la ley Federal del Trabajo señala que se pagara el salario en moneda de curso legal no pudiendo ser pagado con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que se pretenda substituir la moneda.

Como vemos del punto anterior y como lo establece el artículo 101 de la ley Federal del Trabajo, el salario no se puede pagar con mercancía, vales, fichas o cualquier otro

signo representativo que se pretenda substituir la moneda de curso legal, considero que es contradictoria, ya que desde 1974 existe ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia en cuanto a que el pago del salario con cheque es permitido.

Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo, como vimos en el punto anterior debe pagarse en moneda de curso legal, y a mayor abundamiento el artículo 102 de nuestra ley señala que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonadamente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

El salario puede clasificarse en:

A) Por su naturaleza.

a) Solo en efectivo.- El artículo 90 de la ley Federal del Trabajo señala que el salario es la cantidad menor que recibe en efectivo y el artículo 101 establece que se debe pagar en moneda de curso legal.

b) En efectivo y en especie.- Como ya vimos el salario se debe pagar en efectivo y en moneda de curso legal, pero también en especie, esto es las prestaciones tal y como lo establece el artículo 102 de nuestra ley de la materia que dice que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas

al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. " La ley contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie . Debemos mencionar en primer término, al art. 84 "(El salario se integra con... prestaciones en especie..)". Las demás se recogen principalmente, de las disposiciones relativas a los trabajos especial."(47), es decir para los trabajadores de los buques se les dará alojamiento y alimentación sana, abundante y nutritiva, así como de dar asistencia médica en toda la expresión de la palabra; y en el caso de los trabajadores de las empresas aeronáuticas darles hospedaje y alimentación a su personal de vuelo, y para el caso de los trabajadores del campo tendrán derecho a disfrutar gratuitamente de habitaciones higiénicas con todos los servicios indispensables para él y su familia, así como un terreno para la cría de animales de corral, y en el caso de los trabajadores de empresas de transportes foráneos al pagar alimentación y hospedaje cuando el viaje realizado se prolonge o se retarde por situaciones ajenas a la voluntad del trabajador, en todos estos casos serán proporcionadas por el patrón.

.....
(48) De Buen Néstor. Derecho del Trabajo, tomo segundo, 4a edición, editorial Porrúa, México 1981. pág.184

B) Por la fórmula de valuación.

a) Por unidad de tiempo.- En este caso el trabajador recibe su salario dependiendo el tiempo que dedica al trabajo.

b) Por unidad de obra.- Llamado también salario a destajo, y es cuando se contrata al trabajador para que realice un determinado número de unidades y no por el tiempo que se lleve en producirlas, a es respecto el artículo 85, segundo párrafo de la ley de la materia señala que el salario por unidad de obra, al pagarse será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

c) Por comisión.- " La comisión puede fijarse de dos maneras diferentes, bien mediante un porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida."(49)

d) A precio alzado.- " Señala De la Cueva que "esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que, independientemente de la relación de subordinación, en el contrato de derecho civil el constructor de la obra pone

.....

(49) IDEM. pág.186

su actividad y los materiales en tanto en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad."(50)

e) De cualquier otra manera.- " La expresión con la que concluye el primer párrafos del art. 83 da pauta para la adopción legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario."(51) como ejemplo el pago según el kilometraje recorrido por los trabajadores de empresas de autotransportes, o en el caso de los actores que se les paga según la duración de la obra teatral.

Ahora bien, el salario puede ser salario mínimo general o salario mínimo profesional.

Artículo 91. los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas o profesionales, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las

.....
(50) De Buen Néstor. Op. Cit. pág. 186
(51) IDEM. pág. 187.

ramas de la actividad económica, profesiones, oficio o trabajos especiales.

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económicas, profesiones, oficios, o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Bien ya vimos que los salarios pueden ser mínimo general y mínimo profesional, ¿ pero quien determina los salarios ?, para contestarnos dicha interrogante, la Ley Federal del Trabajo señala que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijara los salarios dividiendo la República Mexicana en áreas geográficas, es decir que cada Estado tendrá un tipo de salario tomando en cuenta circunstancia especiales, así mismo dicha comisión esta formada por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, ahora bien la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos podrán auxiliarse de comisiones especiales (comisiones consultivas).

Ahora bien, el salario es objeto de normas protectoras, como serían el derecho a disponer del salario como mas le conviniera al trabajador, a no renunciar al cobro de su salario o la cesión del mismo, a cobrar él mismo su salario salvo que autorice a alguna persona mediante carta poder ante

dos testigos, a recibir su sueldo en el lugar donde trabaje, asimismo no podra ser objeto de descuentos indebidos como lo establece el artículo 123 Constitucional fracción VIII, salvo lo dispuesto por el artículo 97 de nuestra Ley.

El cual señala que el salario solo podra ser objeto de descuentos, compensación o reducción, para el pago de Pensiones alimenticias ordenadas por autoridad competente, se podra descontar del salario el pago de rentas cuando los trabajadores arrenden las habitaciones en que viven pero dicho descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario, se podra descontar para cubrir los pagos respecto a préstamos para el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, créditos para la adquisición de viviendas financiados por el instituto del Fondo Nacional pero solamente en uno por ciento del salario, así mismo para el pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios sin que exceda del diez por ciento del salario.

2.6.2.- JORNADA.

En cuanto al concepto de jornada de trabajo, partiremos primeramente que la misma es un las mas importantes conquistas de los trabajadores, ya que en la época

Porfiristas la jornada en las fabricas como en el campo eran inhumanas, en razón de que en ocasiones era de quince o mas horas diarias de trabajo, por lo que había un descontento en la clase trabajadora, y así al lograr una jornada humana de ocho horas diarias para los trabajadores es una de las mas importantes conquistas de los mismos y que se encuentra consagrada en nuestra Constitución en el artículo 123.

La jornada de trabajo es como lo establece el artículo 58 de nuestra ley de la materia, como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Ahora bien, la jornada de trabajo puede ser de dos clases ordinaria y extraordinaria.

La ordinaria se divide en tres tipos:

a) jornada diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

b) jornada nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

c) jornada mixta, esta comprende los periodos de tiempo entre la diurna y la nocturna, pero siempre y cuando el

periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

En si la jornada diurna durara ocho horas diarias, la nocturna siete horas diarias y la mixta siete horas y media diarias.

Para el caso de las mujeres y de los mayores de catorce y menores de dieciséis, la ley fija la jornada de trabajo señalando que cuando la mujer se encuentre embarazada o en periodo de lactancia no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno, industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. Y en cuanto a la jornada de los mayores de catorce y menores de dieciséis se establece que no podrá exceder de seis horas diarias y debiera dividirse en periodos máximos de tres horas y con un descanso entre los dos periodos de una hora por lo menos.

En cuanto a la jornada extraordinaria de trabajo se entiende como el tiempo que excede del normal u ordinario.

Al respecto Mario de la Cueva define a la jornada extraordinaria como... " la prolongación, por circunstancias

extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón".(52)

Ahora bien, ¿cuales serían esas circunstancias extraordinarias?. Por ejemplo en el caso de la industria armamentista y para ser mas concreto, en la segunda guerra mundial en donde se requería la mayor producción de armamento, la jornada de trabajo de los trabajadores valga la redundancia se amplió, es decir como jornada extraordinaria, tomando en consideración las circunstancias del momento histórico.

Otro ejemplo, sería el caso del temblor que vivió nuestra ciudad el 19 de septiembre de 1985, en donde los trabajadores tuvieron la obligación cívica de trabajar jornadas extraordinarias, tomando en consideración las circunstancias que se presentaron, tales como los hospitales públicos y privados, cuerpos de socorro, Industria farmaceutica, etc....

Los artículos 65, 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo establecen que la jornada de trabajo podrá excederse en los casos de riesgo inminente o siniestro en que peligre su vida, de sus compañeros o la del patrón, o la existencia de la empresa, en cuyo caso la jornada podrá prolongarse por el

.....
(52) Dávalos José. Op. Cit. pág. 188

tiempo que sea necesario a fin de evitar tales perjuicios, así mismo el periodo de trabajo podra ampliarse por circunstancias extraordinarias, pero nunca podra exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en cuanto al pago de las horas extraordinarias los artículos 67 y 68 establecen que las horas que fija el artículo 65 se retribuiran con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada y que las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y en el caso de que se exceda dicho tiempo en nueve horas a la semana, el pago sera de doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

3.1.- La estabilidad del trabajador.

En este capitulo, estudiaremos un principio importantísimo para el trabajador, como es la estabilidad en el empleo y partiendo de esa idea el maestro Gaspar Bayón señala que " Dos grandes principios aparecen en oposición cada vez que se discuten la regulación del despido del trabajador por el empresario: el principio de libertad y el principio de estabilidad en el empleo. Con el primero se pretende defender la libertad empresarial para determinar la rescisión de los contratos de trabajo en cuanto, por razones externas a la relación laboral (crisis, etc.) o por motivos conectados con ella (conducta del trabajador), su mantenimiento resulta perjudicial, o simplemente perturbador, para la empresa.

Con el segundo se pretende limitar la libertad rescisoria del empresario en defensa de la necesidad que el trabajador tiene que ver garantizado su empleo, que le proporciona el medio habitual de vida."(53)

.....
(53) Bayón Chacón Gaspar. Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1969, pág.27

Ambos principios se contraponen, ya que el primero, es decir el principio de libertad busca la protección del patrón al poder rescindir la relación laboral ya sea por cuestiones internas o externas y el principio de estabilidad en el empleo representa uno de los más grandes logros en la evolución del Derecho del Trabajo, este principio da al trabajador la seguridad suficiente en cuanto a su permanencia en su empleo, en la conservación del mismo hasta en tanto no exista una causa para su disolución.

Néstor de Buen señala que.." la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello."(54)

De la anterior definición se desprende que es necesario la existencia de una causa para la disolución de la relación laboral, el trabajador no queda ya al capricho del patrón, el cual ya no puede libremente despedir a los trabajadores, como acontecía en los albores del Derecho del Trabajo.

.....
(54) Ramirez Fonseca Francisco. El Despido, comentarios y jurisprudencia. 7a. edición, editorial Pac. México 1985, pág. 18

El principio de estabilidad en el trabajo quedó consagrado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, estableciendo:

"XXII. El patrón 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 patrón 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sean en su persona o la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

Eugenio Guerrero señala que.." Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. "(55)

.....
 (55) Guerrero Euquerio. Op. Cit. pág. 99

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

El artículo 3o de nuestra ley de la materia, fija que el trabajo es un derecho y un deber social, a demás , que no es un artículo de comercio, y se debe respetar las libertades y la dignidad del trabajador al realizarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para él y su familia.

Sin embargo el artículo 123 Constitucional exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización. En la actual Ley Federal del Trabajo y en específico el artículo 49 señala los casos en que el patrón puede negarse a reinstalar, en efecto, cuando se trate de empleados con una antigüedad menor de un año, trabajadores en contacto directo con el patrón, empleados de confianza, domésticos y eventuales, mediante el pago de la indemnización que señala el artículo 50. Con las anteriores excepciones se atenúa un tanto la rigidez del principio de estabilidad en el empleo, ya que el patrón podrá eximirse de reinstalar en las condiciones anteriores.

Ahora bien, cabe mencionar que la estabilidad en el empleo lleva consigo otros derechos accesorios que se originan al prolongarse la relación laboral, tales derechos son los de antigüedad, de preferencia y de ascenso.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional no sólo consagra la estabilidad de los trabajadores en sus empleos

sino también otorga al patrón la facultad de despedir a sus trabajadores existiendo una causa justificada.

3.2.- LA RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Toda vez, que mi objetivo al realizar este estudio es la de analizar al despido como una de las causas de la disolución de la relación de trabajo, es por lo que omito referirme a la Suspensión de las relaciones de trabajo dado que esta figura no termina con la relación, sino que ésta sigue con vida y son sólo sus efectos los que quedan suspendidos. En virtud de lo anterior, y creyendo que esta figura puede ser objeto por sí sola de un estudio amplio, omito entrar al estudio de la misma.

El objetivo de la presente tesis es estudiar el despido como una de las causas de la disolución de la relación laboral, y para entrar de lleno a su estudio partire primeramente de la acepción jurídica gramatical de la palabra disolución.

Desde el punto de vista del Derecho Civil, disolver un contrato es extinguir su validez y terminar con las obligaciones de las partes contratantes; en efecto, al disolver no se hace otra cosa sino desaparecer jurídicamente un lazo o vínculo que estaba unido por un acuerdo de voluntades.

Ahora bien, dicha disolución es el resultado de la voluntad de las partes, de la ley o de una autoridad judicial.

Por ejemplo el contrato de trabajo, engendra derechos y obligaciones para ambas partes, es decir, cada parte se obliga con el fin de obtener el cumplimiento de la obligación de la otra parte, pero cuando una de las partes llamada patrón o trabajador no cumple con su obligación, la otra tiene el derecho a pedir ante la autoridad competente el cumplimiento o la rescisión del contrato.

En opinión de Baltasar Cavazos Flores.. " La rescisión de los contratos es una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes."(56)

Al respecto el Código Civil en su artículo 1949 señala:

Artículo 1949.- la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

.....
(56) Cavazos Flores Baltasar. Causales de Despido. 2da. reimprección. Editorial trillas, México 1992. pág. 30

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.

En el caso del contrato de trabajo, "... se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto"(57)

El término rescisión es criticado por el maestro Trueba Urbina, ya que pugna por el uso de una terminología laboral y no civilista, ya que él opina que..." Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional..."(57)

.....
 (57) De Buen Néstor. Derecho del Trabajo. tomo I, Editorial Porrúa, México 1974. pág. 542
 (58) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pág. 542

Esta aclaración respecto a la terminología nos será de gran importancia en un capítulo próximo donde analizare el despido y la rescisión, por ahora me limitare a señalar que:..." La rescisión patronal produce consecuencias diversas de la rescisión que hace valer el trabajador. La primera parte, eventualmente, termina la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando sub-índice la responsabilidad patronal que, eventualmente se podrá traducir en la reanudación de la relación. En el segundo caso, cuando el trabajador toma la iniciativa, la rescisión rompe definitivamente la relación laboral y lo único que se discute es la responsabilidad que de ello pueda derivar a cargo del patrón. De ahí que no sea infundado la tesis de Trueba Urbina de emplear una expresión particular para cada hipótesis: despido, en una y retiro en la otra."(59)

Según lo expresado anteriormente podemos decir que la rescisión supone un incumplimiento grave de obligaciones por alguna de las partes que intervienen en la relación de trabajo, siendo la parte afectada por dicho incumplimiento la que debe hacer uso o no de la facultad de rescindir.

.....
(59) De Buen Néstor. Op. Cit. pág. 543

3.3.- LA TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como hemos visto, el contrato de trabajo puede terminarse por la voluntad unilateral de cualquiera de las partes, cuando su contraparte incumple en sus obligaciones a su cargo, dando origen a la figura de la rescisión.

Sin embargo, cuando no existe incumplimiento de una de las partes, y el contrato de trabajo cesa sus efectos por otras causas, previsibles o no, estamos ante el concepto de terminación de la relación de trabajo.

"Entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias."(60)

Ahora bien, de lo anterior podemos decir que la diferencia que existe entre la rescisión y la terminación, estriba que en la rescisión se origina por el incumplimiento culposo de las obligaciones por cualquiera de las partes y la terminación disuelve la relación de trabajo ya

.....
(60) De Buen Néstor. Op. Cit. pág. 545

sea por mutuo acuerdo de las partes, o bien por un hecho ajeno a la voluntad de las partes que hace imposible el continuar la relación de trabajo.

Es evidente que la terminación puede afectar a un solo trabajador, a un grupo o la totalidad de trabajadores que laboren en la empresa afectada; así en nuestra Ley, se señalan en el artículo 53 las causas de terminación de la relación de trabajo pero en forma limitativa, por lo que ni las partes ni los tribunales pueden invocar otras causas diferentes a las enumeradas de dicho artículo.

Por su parte el artículo 434 de la ley laboral nos da las causas de terminación colectiva de la relación de trabajo, es decir en los casos de los cierres de las empresas.

A continuación analizare los artículos mencionados:

Artículo 53.- Son causa de terminación de la relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

La anterior fracción autoriza al trabajador y al patrón a dar por terminada la relación por mutuo acuerdo, cuando así lo crean conveniente, es imposible tratar de prohibir a las

partes el terminar con la relación laboral en contra de su voluntad. El trabajador puede contratar con el patrón ciertas causas de terminación cuando así convenga a sus intereses y siempre que no implique renuncia a los derechos que la ley le otorga.

II.- La muerte del trabajador;

Esta fracción se refiere que a la muerte del trabajador termina la relación laboral ya que es él quien realiza el trabajo personal subordinado.

III.- la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

Es decir, " en la inteligencia de que esta causa operará si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo."(61)

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

.....
(61) De la Cueva Mario. Op. Cit. pág. 247

Dicha fracción se refiere a la ineptitud que puede ser del orden físico o mental, en el primero de los casos es aquella disminución de cualquiera de los sentidos u órganos motrices del trabajador que lo haga no apto para la realización de sus labores, en el segundo de los casos la incapacidad mental que conlleva a la jurídica, es aquella en que una persona no puede ser titular de derechos y obligaciones plenamente como en los casos de los locos e imbéciles dada su condición mental .

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

La anterior fracción nos remite al artículo 434 que a su vez señala las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo y el cual señala:

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Con excepción de la fracción IV, en todos los demás casos la Junta de Conciliación y Arbitraje intervendrá al recibir el aviso por parte del patrón de la terminación de la relación de trabajo por dichas causas y a su vez dicha autoridad dará su aprobación o se negativa; así mismo la Junta de Conciliación y Arbitraje señalará una indemnización en el caso de aprobar dicha terminación para el trabajador cuando se den dichas fracciones en un monto de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la ley Federal del Trabajo.

Otra causal de terminación la señala el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que cuando se implante nueva maquinaria o nuevos procedimientos que traiga como consecuencia la reducción del personal, en este caso también se requiere la autorización de la junta de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores reajustados

tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días contados por cada año de servicio prestado o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuere mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la ley de la materia.

En si la terminación de las relaciones de trabajo tiene como consecuencia la disolución del vínculo contractual y la desaparición de las obligaciones futuras de ambas partes, pero las normas que regulan la terminación, como toda nuestra legislación de trabajo, van orientadas a otorgar la mayor protección y seguridad a la clase trabajadora, tanto en las normas que se refieren directamente a la terminación como en las que regulan los casos de incumplimiento de las mismas por parte del patrón.

3.4.-LA PRESCRIPCION.

Como último punto del presente capítulo y para complementar mejor el mismo, me referire brevemente sobre la figura de la prescripción en materia laboral.

El Código Civil define a la prescripción señalando que es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley.

Ahora bien, el Código Civil en su artículo 1136 señala que la prescripción puede ser positiva o negativa, tratando la primera de la adquisición de bienes en virtud de la posesión, y en cuanto la segunda refiere a la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento.

Para el maestro Mario de la Cueva señala que la definición de prescripción que señala el Código Civil...." es una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada ni en las doctrinas ni en las legislaciones extranjeras."(62)

El título decimo de la ley Federal del Trabajo, se refiere a la prescripción y especialmente a la prescripción negativa, tema que ha suscitado muchas controversias, debido a la liberación de obligaciones por parte del patrón, y al respecto el maestro Trueba Urbina dice..."... La prescripción de derechos en las leyes laborales de 1931 y en la actual de 1970, como productos del régimen capitalista autoriza la prescripción de derechos laborales de los trabajadores inspirados en la teoría privatista del derecho, pero contraria a la teoría social de las normas sobre trabajo y previsión social."(63)

.....
(62) De la Cueva Mario. Op. Cit. pág.569
(63) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. pág.447

A pesar de las controversias presentadas por dicha figura, considero que la prescripción es necesaria para evitar que las acciones permanezcan eternamente y para acabar interminables disputas.

"No cabe duda de que, si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción extintiva, la vida de las relaciones laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para atender a los conflictos, sin que existiera capital que pudiera hacerles frente. En ello, inclusive, se producirá un fenómeno pernicioso para la estabilidad de las empresas y, por lo mismo, para los propios trabajadores."(64)

Los términos de la prescripción extintiva o negativa, son relativamente breves, como término general para la prescripción de las acciones de trabajo es de un año, contados al día siguiente a la fecha en que sean exigibles, a excepción de la señalada en el artículo 517 de nuestra ley, que fija que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, corriendo dicho término al día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se compruebe los errores por parte del trabajador, o las pérdidas o averías o desde la fecha en que sea la deuda exigible.

.....
(64) De Buen Néstor. Op. Cit. pág.597

Así mismo prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, corriendo dicho termino desde la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

El artículo 518 de nuestra ley, señala que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, contados al día siguiente a la separación.

Y el artículo 519 de la ley de la materia, fija que prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; así como las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo, y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, corriendo el termino para reclamar el pago de la indemnización por riesgo de trabajo desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad, y para el caso de muerte, desde la fecha en que se presento el fallecimiento del trabajador, y para el caso de las acciones para solicitar la ejecución de los laudos o convenios, corre el termino de la prescripción al día siguiente en que fue notificado el laudo y en cuanto a los convenios al día siguiente en que la Junta de Conciliación y Arbitraje aprobo el convenio.

La prescripción no corre según lo dispuesto en el artículo 520 de la ley Federal del Trabajo, contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, así mismo contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Ahora bien, la prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin importar la fecha de la notificación a la otra parte, y por otro lado, también se interrumpe la prescripción si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe ya sea de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Para el cómputo de los plazos de prescripción los meses se contarán por el número de días que les corresponda, el primer día se contará completo y el último debe ser también completo y si es feriado se tomara el primer día siguiente.

Nos parece interesante señalar, por último, que en el caso que el patrón levante una acta administrativa, la prescripción se comienza a contar al cierre del acta, de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte, la cual dice:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. COMPUTO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION, EN CASO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA ORDENADA POR EL PATRON. El patrón debe practicar investigación administrativa según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponda al patrón debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

A.D. 2277/63 Consuelo Vadillo Gutiérrez.

A.D. 2219/64 Ernesto Vázquez Espejel

A.D. 2953/68 Gilberto Bernal Delgado

A.D. 4293/70 Guillerma Castillo Cruz

A.D. 1721/73 Secretario de Hacienda y Crédito Público.

CAPITULO IV

EL DESPIDO

4.1.- EL CONCEPTO DE DESPIDO.

Al comenzar el presente capítulo es necesario dejar aclarado que hablare sobre la figura del despido comenzando por su concepto, dado por diversos autores.

El maestro Manuel Alonso García, define al despido como.." el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación de trabajo, en sentido amplio, el despido es toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación de trabajo. En sentido estricto, y rigurosamente técnico, por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada."(65)

En relación a lo anterior, García Oviedo estima que.." El despido supone un acto unilateral del empresario, que manifiesta al obrero su decisión de que cese en el trabajo rompiendo de este modo el contrato."(66)

.....
(65) Alonso García Manuel. Op. Cit. pág. 562

(66) Nueva Enciclopedia Jurídica. Fco. Seix Editor, Barcelona 1955, tomo VII, pág. 312

Para el maestro Mario de la Cueva, quien nos dice.." Se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que en consecuencia debe retirarse del servicio. A su vez, la separación es el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente."(67)

Para Néstor de Buen, el despido " es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."(68)

Por último, el maestro español Manuel Alonso Olea opina que.." se llama despido a la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario."(69)

De lo anterior podemos concluir que el termino despido corresponde solo al caso de que sea el patrón quien dé por terminada la relación de trabajo en forma totalmente unilateral, haciendo valer o no una causa justificada para hacerlo y quedando fuera del concepto, la terminación de la relación por mutuo consentimiento, la terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes, el vencimiento

.....
 (67) De la Cueva Mario. Op. Cit. pág. 813

(68) Davalos Jose. Op. Cit. pág. 145

(69) Alonso Olea Manuel. El Despido. Inst. de Estudios Políticos, Madrid, 1957, pág. 11

del término o de la condición y el abandono del trabajo o renuncia del trabajador.

En si el despido corresponde únicamente y exclusivamente hacerlo solamente el patrón o empresario y nunca el trabajador, y si es este último quien dá por terminada la relación de trabajo que lo unía al patrón, esto no constituye la figura del despido, si no de retiro.

Por su parte el artículo 123 Constitucional, en su fracción XXII, utiliza la palabra despido en el caso de que sea el patrón el que de por terminada la relación de trabajo y de retiro cuando lo haga el trabajador.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia define al despido, como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar su trabajo, o que rehuse ministrarle éste: por lo que si en determinado caso no se acredita ninguno de tales extremos no puede existir despido.

Ahora bien, el despido es un acto jurídico en tanto que sus consecuencias no son solamente económicas o morales sino

principalmente jurídicas al dar por terminado el contrato de trabajo.

Es unilateral ya que el despido, como lo he señalado corresponde hacerlo únicamente el patrón sin que intervenga el trabajador.

Debe ser expreso, es decir que la manifestación unilateral del patrón rompa el vínculo jurídico que lo unía con el trabajador, en forma clara e inequívoca, como no puede hacerlo otro tipo de conducta, por ejemplo la enemistad personal.

El despido debe ser notificado al trabajador, ya que si no se cumple con ese requisito no produce efectos, esta característica está expresamente consignada en nuestra legislación laboral que exige que dicha notificación se haga por escrito. Cabe hacer notar que si bien la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 establece una formalidad para la rescisión, y el artículo 48 que nos habla del despido, es omisa en cuanto a formalidades, por lo que considero que ambas figuras se equiparan y por lo tanto la formalidad abarcaría a ambas.

Como ya mencione anteriormente el despido es el acto del patrón que pone fin al contrato de trabajo que le ligaba a un trabajador, es decir que por la declaración unilateral del

patrón se extingue la relación jurídica derivada del contrato de trabajo, y por lo mismo ya no se continúa cumpliendo con las obligaciones correspondientes, pero dicho rompimiento requiere de justificación jurídica si el patrón quiere resultar indemne de su acto de ruptura, es decir cuando el empresario no desea ser sancionado por la ruptura del contrato debe alegar una justificación suficiente para dicha ruptura, dicho de otra manera, el despido para ser legítimo tiene que ser un acto causal, y esta causa debe consistir precisamente en un incumplimiento de la otra parte.

Pero, de hecho existe el despido sin causa, es decir el despido injustificado, y se presenta por la sola decisión del patrón o empresario, sin alegar causa justificada alguna, en este caso se hace acreedor a las sanciones establecidas en nuestra Constitución y en nuestra ley de la materia.

Y bien, para concluir este punto diré que el despido es el acto unilateral del patrón para terminar la relación laboral, pudiendo ser justificado cuando el patrón alegue que dicho despido es originado por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, lo cual le da la facultad de disolver la relación de trabajo, siempre y cuando el empresario pruebe debidamente la causa justificada del despido ante el órgano jurisdiccional y este lo absuelve del pago de la indemnización correspondiente o en su caso, a la reinstalación.

El despido injustificado es el que se da por la simple voluntad del patrón ejerciendo el poder empresarial, en este caso a diferencia del despido justificado el órgano jurisdiccional obliga al patrón al pago de la indemnización conforme a la ley o en su caso a la reinstalación.

4.2.- LA RESCISION Y EL DESPIDO.

Una vez que he conceptualizado el despido en el punto anterior, pasare a comparar ambas figuras y señalar sus similitudes y diferencias.

Nuestro Código Civil en su artículo 1949 consagra la facultad de rescindir el contrato bilateral en el caso de que una de las partes contratantes incumpla con su obligación.

" La rescisión de los contratos es una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes.

Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido, la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su defecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento."(70)

.....
 (70) Cavazos Flores Baltazar. Op. Cit. pág. 30

Nuestra ley Federal del Trabajo concede esta facultad de rescindir tanto al trabajador como al patrón, como se desprende del artículo 46, que establece que ambos podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, sin responsabilidad para ambos si existe causa justificada.

Es importante señalar que el término rescisión se emplea cuando el trabajador o el patrón da por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para cualquiera de las partes cuando se presenten alguno o algunos de los supuestos consagrados en el artículo 47 y 51 de nuestra Ley laboral.

Ahora bien, la rescisión es un acto unilateral, es decir, la rescisión supone una decisión unilateral de cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo, que extingue la misma, por incumplimiento de su contra parte.

Así mismo es un acto potestativo, toda vez que la rescisión es una facultad, el afectado puede o no hacer uso de ella.

Es un acto formal, en la ley Federal del Trabajo en su artículo 47 en su párrafo final establece la formalidad del aviso escrito.

La rescisión de trabajo termina por circunstancias no previstas al momento de establecerlas.

Debe ser una causa grave el incumplimiento, ya sea por una de las causas que señala las catorce primeras fracciones del artículo 47, o de las ocho fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La causa grave puede ser de una comisión o de omisión.

La rescisión puede terminar con la relación laboral si el trabajador reclama la indemnización o si habiendo exigido la reinstalación, el laudo es en su contra. Si pide la reinstalación y procede su acción, la relación quedaría solamente interrumpida.

Si bien, tanto el despido como la rescisión proviene de una decisión unilateral del patrón, la rescisión se origina por un incumplimiento de obligaciones graves por parte del trabajador en este caso las causales señaladas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, u otra causa análoga e igualmente grave; por su parte el despido puede no ser motivada por ninguna de dichas causales, ni por cualquier otra similar a éstas, sino de tan solo a la simple voluntad del patrón.

4.3.- LAS CONSECUENCIAS DE LA RESCISIÓN Y EL DESPIDO.

En este punto, procedere a analizar las consecuencias de la rescisión y el despido.

la Constitución otorga la facultad de rescindir la relación individual de trabajo tanto al patrón como al trabajador, como se desprende del artículo 123 fracción XXII:

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en un 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 patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnización al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La nueva Ley Federal del Trabajo, consagra estos principios en sus artículos 48 y 52, donde encontramos las

acciones que tiene el trabajador al ser despedido o cuando se separa del trabajo por causa imputable al patrón.

Tanto el despido como la rescisión por parte del trabajador, son actos realizados por la sola voluntad del patrón o del trabajador y son previos a cualquier procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las acciones que tiene el trabajador al ser despedido y este se inconforma con la decisión patronal de rescindir la relación individual de trabajo, lo encontramos consagrada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

En virtud de lo anterior el trabajador tendrá dos acciones la de reinstalación y la del pago de una

indemnización de tres meses de salario. Por la primera el trabajador se opone a la rescisión de la relación de trabajo y reclama se cumpla el contrato de trabajo; y en el segundo de los supuestos, cuanto el trabajador admite el pago de la indemnización, es decir, acepta la rescisión del contrato de trabajo, dicha acción se presenta cuando el trabajador no puede regresar al centro de trabajo por motivos personales, y no siendo justo, que el trabajador pierda los derechos adquiridos, es por lo que la ley le da oportunidad de obtener una indemnización.

Además el trabajador tiene el derecho a que se le paguen los salarios caídos o vencidos desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo, cualquiera que hubiese sido la elección de la acción intentada por el trabajador, este no podrá cambiarla ya que ambas acciones son excluyentes.

Ahora bien, que entendemos por salarios caídos o vencidos, entendiéndolo como tal, los salarios.." que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones."(71)

.....
(71) De la Cueva Mario. Op. Cit. pág. 260

Los salarios caídos serán pagados por el patrón siempre y cuando la Junta declare la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo imputable al patrón.

¿Pero como se fijará el monto de los salarios caídos? al respecto existe jurisprudencia que señala como se pagaran los mismos:

SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS. Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactadas como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la Ley o de la contratación colectiva, o un aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa a aquélla, éstos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios vencidos, toda vez que la prestación de servicios debió haber continuado de no haber sido por una causa imputable al patrón; pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación y ésta se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado, deben cuantificarse a la base del salario percibido a la fecha de

la rescisión injustificada, toda vez que al demandarse el pago de la indemnización constitucional, el actor prefirió la ruptura de la relación laboral la que tuvo lugar desde el momento mismo del despido injustificado.

Amparo directo 40/81. Teresa Zúñiga Mulato. 23 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Sanmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muños. Amparo directo 548/80. Eliodoro Padilla Palma. 13 de julio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maria Critina Sanmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández. Amparo directo 2827/80. Carlos Callega. 27 de abril de 1981. 5 votos. Ponente: David Franco Rodriguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter. Amparo directo 1743/80. Julio Brito López. 20 de octubre de 1980. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro. Amparo directo 4706/77. Joaquín Rivera Rodríguez y otros. 25 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Sanmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Como se desprende en ambos casos, es decir, si se demanda la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salario, en ambos se pagaran los salarios caídos o vencidos desde el momento del despido o de la separación del trabajador por causas imputables al patrón.

Ahora bien, si el trabajador en su escrito inicial de demanda, este demanda en sus prestaciones la reinstalación, el pago de los salarios caídos, así como el pago del aguinaldo y la prima vacacional, ¿ serán estas dos últimas prestaciones procedentes?, al respecto transcribo la siguiente tesis que no constituye jurisprudencia.

REINSTALACION, PRESTACIONES QUE SE PUDIERAN GENERAR DURANTE EL JUICIO CUANDO SE DEMANDA LA, DEBEN SER RECLAMAS EXPRESAMENTE PARA QUE SE ESTE EN APTITUD DE CONDENAR A CUBRIRLAS.- Si bien tratándose de los salarios caídos basta que prospere la acción principal de reinstalación o en su caso de indemnización constitucional para que el órgano de jurisdicción laboral condene a su pago, no ocurre lo mismo cuando se trata de otro tipo de prestaciones que se pudieran generar durante el juicio, como por ejemplo el aguinaldo y la prima vacacional, ya que éstas no son conforme a la Ley Federal del Trabajo consecuencia inmediata y directa de la acción de reinstalación derivada del despido, por lo que para que la junta esté en posibilidades de condenar a cubrirlas, tales prestaciones deben ser reclamas expresamente en la demanda. Amparo directo 522/89. Alejandro Alday Ramírez. 3 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Ahora bien, el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, así como el artículo 52 de la Ley Laboral, otorgan la facultad de rescindir el contrato o relación de trabajo al trabajador cuando existan motivos suficientes que producen la separación del mismo, así como una indemnización conforme al numeral 50 de la ley de nuestra materia.

Artículo 123.- ...XXII..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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Y el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo consagra la facultad rescisoria del trabajador:

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

El artículo anterior transcrito nos remite necesariamente al análisis de las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador

consagradas en el artículo 51 de nuestra ley de la materia, el cual establece:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa 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 y 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 del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado;

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 cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran 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.

En la fracción I, encontramos que si el trabajador no hace valer esta causa de rescisión por el engaño dentro de un período de treinta días, esta dejara de tener efecto, es decir prescribe.

Así mismo, las fracciones II y III son la contra parte del artículo 47 fracciones I y II, ya que también el patrón puede incurrir en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, su cónyuge, hijos o hermanos.

Y en la fracción V se fija que el patrón no puede, a su arbitrio cambiar el lugar ni la fecha de pago del salario, ni mucho menos reducirlo, en virtud de lo anterior si se presentan dichos supuestos sera suficiente para rescindir la relación laboral sin responsabilidad del trabajador.

La fracción VI señala como causa de rescisión el caso que el trabajador sufra perjuicios causados intencionadamente y maliciosamente por el patrón en las herramientas de trabajo propiedad del trabajador.

La falta de seguridad e higiene es también motivo de rescisión según lo expresa las fracciones VII y VIII, ya sea que en el lugar de trabajo no se cumplan las medidas preventivas, de seguridad o higiénicas, o que, por imprudencia o descuido inexcusable del patrón se comprometa la seguridad del lugar de trabajo y de las personas que ahí laboran.

Y por último la fracción IX nos habla de las causas análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En razón de lo anterior, puedo decir que el artículo 51 de la ley laboral no es limitativo sino enunciativo, y deja la puerta abierta para otras causales que reúnan estas condiciones.

Dichas causales dan origen a que el trabajador de por rescindido el contrato de trabaja, ¿pero se darán en la practica?, al respecto considero muy atinada la opinión del maestro Euquerio Guerrero que señala que dichas acciones que tiene el trabajador para rescindir el contrato, generalmente no las ejercita ya sea por ignorancia de las mismas o por conservar su empleo.

Una vez que el trabajador pruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la procedencia de cualquiera de las causales señaladas en el artículo 51, o de una causa análoga de igual manera grave, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la ley laboral, el cual establece:

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

4.4.- EL AVISO DE RESCISION.

Cuando el patrón rescinde la relación de trabajo que lo ligaba con un trabajador, señalando cualquiera de las causales enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, deberá cumplir lo dispuesto en el párrafo final del mencionado artículo que señala:

Artículo 47.- el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

La figura del aviso de rescisión escrito lo encontramos en los casos del despido justificado, es decir, cuando el patrón despide alegando un incumplimiento del trabajador, no así el despido injustificado ya que la sola voluntad del patrón da por terminada la relación sin que medie una falta grave o una causa de rescisión, obviamente ni mucho menos se da aviso del mismo.

Ahora bien, " Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral."(72)

Por su parte el artículo 47 en su último párrafo de nuestra ley de la materia, señala como requisito que debiera cumplirse en el acto del despido, por su parte el maestro Mario de la Cueva señala " la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador su defensa.

Dice además que en caso de no observar el patrono dicha formalidad " no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que tendrá como consecuencia que, si se prueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo."(73)

Por su parte el maestro Trueba Urbina, señala " la falta de aviso escrito en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es

.....
(72) Dávalos José. Op. Cit. pág. 141

(73) IBIDEN.

injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral."(74)

De lo anterior se desprende que ambos maestros son de la opinión que la falta de aviso escrito produce que el despido sea injustificado y una vez que el trabajador acredite el despido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón deberá reinstalar o indemnizar al trabajador según la acción intentada por el trabajador.

¿ Pero qué pasa si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, o si lo recibe, posteriormente niega haberlo hecho ?, en el primero de los supuestos nuestra ley laboral en su artículo 47 ultimo párrafo señala que 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.

Y en el segundo de los supuestos, es decir que habiendo recibido el aviso de rescisión el trabajador posteriormente lo negare, considero que es muy difícil que pase, ya que por lo general el patrón siempre se queda con una copia firmada por el trabajador, lo cual le serviría como prueba en su contestación a la demanda.

Respecto a lo anterior, considero atinada la opinión del maestro Baltasar Cavazos, interpretando dicho comentario al supuesto tratado, que dice " Consideramos que la falta de dicho aviso ni invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causa o las causales que estime pertinente precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje."(75), además el artículo 48 de la ley laboral en su segundo párrafo señala: Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión...

Este problema del aviso de rescisión ha despertado importante polémica, aún entre nuestros Tribunales Federales, pues mientras " la Suprema Corte de Justicia ha ratificado también el criterio de que la falta de aviso de la causa o fecha de la rescisión de los contratos no produce la consecuencia de que el despido sea injustificado. (Amp. Dtos 1748/73 de Jorge Alberto García Quintanilla, 2650/73 de

.....
(75) Cavazos Flores Baltasar. Nueva Ley Federal del trabajo tematizada. editorial trillas, México 1977, pág. 156

Everardo Hernández Pelayo, 1449/74 de Teódulo Corral, 5303/72 de María Luisa Rivero y 2924/73 de Graciela Saucedo Muñoz)."(76)

AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. OMISION EN EL.-
La falta de cumplimiento que el patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión del contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta deba estimar injustificado el despido del trabajador. En primer lugar, porque la Ley de la materia no castiga con esa sanción al patrón incumplido atento a lo dispuesto por el artículo 48 de dicha ley; en segundo lugar, por que en materia laboral subsiste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos, fundamento de su acción, y al demandado hacer lo mismo con sus excepciones y defensas atento a lo establecido en los artículos 752 y 753 fracción V de la Ley invocada; o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no se hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no depende del

.....
(76) IDEM. pág. 157

aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las causales señaladas por el mencionado artículo 47 a virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad.

A.D. 1748/73 Jorge Alberto García Quintanilla.

Por su parte el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, como dije anteriormente, sostiene la tesis contraria como veremos en la siguiente tesis jurisprudencial:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, ES OBLIGACION DEL PATRON CUMPLIR CON EL ARTICULO 47, PARTE FINAL, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Como se aprecia del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que es obligación del patrón el hacer saber por escrito al trabajador la fecha y las causas por las cuales le rescinde el contrato del precepto invocado, textualmente dice: " el patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Como en el caso a estudio, de todo lo actuado en el expediente laboral de donde deriva el acto reclamado, no aparece demostrado en forma alguna que se refiere el precepto legal invocado, es claro entonces que el incumplimiento de esa disposición trae como consecuencia que las excepciones de la demanda basadas precisamente en el fundamento de que se rescindió el contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, y sin responsabilidad para

el patrón, resultan inoperantes legalmente por falta de ese aviso escrito; pues de lo contrario el demandado se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral de acuerdo con el principio que rige en los juicios de esa naturaleza.

A.D. 907/73 Asuncion Chagoya Vda. de Vázquez.

De lo anteriormente señalado considero correcto el criterio seguido por la Suprema Corte de Justicia, ya que creo que la falta de aviso de rescisión no invalida el despido, teniendo la posibilidad el patrón de hacer valer las causales de rescisión en la audiencia de demanda y excepciones.

Independientemente de mi opinión personal, de que la falta de aviso no invalida el despido, me formula la siguiente pregunta ¿ Que pasa si habiendo realizado el aviso de rescisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje esta omite hacerla al trabajador ?. Al respecto el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito dicto la siguiente tesis que señala:

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO. AVISO DE, POR MEDIO DE LA JUNTA. CASO EN QUE ESTA OMITI NOTIFICARLO.- Debe estimarse que el patrón cumplio con lo dispuesto en el artículo 47 in fine, de la Ley Federal del Trabajo, si acredita que el

trabajador se negó a recibir el aviso de rescisión y que dentro del término legal lo envió a la junta respectiva, solicitando su notificación al destinatario, aun cuando la autoridad laboral no lo haya hecho saber a este último al momento de presentarse la demanda laboral, toda vez que la omisión de que se trata no puede atribuirse al patrón, pues en todo caso sería culpa de la junta, haber omitido cumplimentar, en su oportunidad, el acto procesal de referencia.

A.D. 2/91 Rosalina Rocha Alvarado.

Y bien, para terminar con este punto, considero que la idea del aviso de rescisión por escrito por parte del patrón, es de que el trabajador conozca la causa o causas del despido evitando de esa manera dejarlo en estado de indefensión, y no de notificarle al trabajador de que busque trabajo.

CAPITULO V**CAUSALES DE RESCISION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y
CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 enumera diversas causas o causales de rescisión de la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, toda vez que la última de las fracciones del propio artículo señala también causas análogas a las establecidas, y de igual manera graves y de consecuencias semejantes; a continuación analizare dichas causales.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

La anterior causal se presenta cuando el trabajador o el sindicato a través del dolo o engaño, hace que el patrón

engañado celebre el contrato de trabajo, y para que proceda dicha fracción es necesaria que exista un engaño, ya que si no hay tal, no se podrá rescindir el contrato, así sea una persona totalmente incompetente.

Ahora bien, el patrón podrá acreditar el engaño, con las cartas de recomendación que el trabajador le hubiere exhibido al momento de solicitar el empleo, en las cuales lo acreditaba capacitado para el desempeño de la labor encargada, o bien que en el contrato se estipule que el trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad que se encuentra capacitada para el desempeño de la labor encomendada.

El maestro Baltasar Cavazos señala que " Con mucha frecuencia se ha interpretado mal esta fracción, ya que con base en ella se ha pretendido despedir a los trabajadores que, durante sus primeros treinta días de servicios, no demuestran que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado.

También en ella se han pretendido fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación."(77)

.....
(77) Cavazos Flores Baltasar. Causales de Despido, 3a. ed. editorial trillas, México 1989, pág. 33

Pero como ya señale, es necesario que se demuestre el engaño ya sea por las cartas de recomendación o bien que exista una cláusula en el contrato, en donde el trabajador manifieste bajo protesta de decir verdad que tiene los conocimientos y capacitación para el desempeño de la labor por la cual es contratado, ya que si no se acredita dichos supuestos el despido sera injustificado.

Dicha causal debe de hacerla valer el patrón dentro de los treinta días siguientes al inicio de labores del trabajador, de lo contrario dejará de tener validez.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

De lo anterior se desprende que existen dos elementos: primero la existencia de una falta y segundo que dicha falta se cometa dentro del período de trabajo.

"Por probidad debe entenderse, de acuerdo con el Nuevo Diccionario Ilustrado Larousse, rectitud e integridad en el actuar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, estima que probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Hay que subrayar que nuestra legislación laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias."(78)

Dentro de la misma fracción se encuentra las injurias como causa de rescisión, y dado que la injuria no es solamente la pronunciación de las palabras, sino que las mismas deben tener la intención de molestar, se dejó que la Junta competente resolviera cada caso en particular apreciando los hechos y las circunstancias del caso en lo particular, tal y como lo establece la siguiente tesis.

DESPIDO. CALIFICATIVA DEL. La calificación del despido no queda al arbitrio de las partes, ya que es una facultad reservada al órgano jurisdiccional, atento lo que dispone al artículo 123, fracción XX, de la Constitución Federal, por cuanto que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

.....
(78) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 34 y 35

Amparo directo 1321/89. Santiago Escamilla Velasco. 18 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Teresa Sánchez Medellín.

En cuanto a las causales por actos de violencia, amagos o malos tratamientos, en este caso creo que se justifica el despido ya que no es posible mantener en el centro de trabajo a un trabajador que ha faltado al deber elemental de respecto y obediencia al patrón, como tampoco es posible que conviva dentro de la misma empresa dos personas, una de ellas encargada de la administración de la misma, que ha sido ofendida por el trabajador.

La última parte del artículo 47 de nuestra ley, otorga una excluyente de responsabilidad al decir: salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. Lo anterior no sólo dispensa al trabajador o si éste obra en legítima defensa, no se le puede imputar ningún acto culposos, sino al contrario, el provocador será responsable y a quien se podrá despedir.

Para finalizar el estudio de presente fracción, transcribere a continuación la jurisprudencia y tesis existentes que me parece interesante, con el fin de dejar aclarado dicha fracción.

PROBIDAD FALTAS DE NO SE REQUIERE QUE CONSTITUYA DELITO.- La causal de falta de probidad, no requiere necesariamente que

los actos en que se hizo consistir configuren un delito, ya que basta que sean contrarios a la rectitud en la conducta y el cumplimiento del deber.

Amparo directo. 6375/66 Gloria Elizondo Salcedo. 6 de octubre de 1966. Unanimidad de votos. Ponente Braulio Chavez L.

PROBIDAD, FALTA DE. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.- No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino, el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Amparo directo. 1173/74. Instituto Mexicano del Seguro Social. 24 de febrero de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas.

PROBIDAD, FALTA DE POR PARTE DEL TRABAJADOR.- El trabajador que trata de engañar al patrón, al proporcionar datos falsos del trabajo que desarrolla, incurre por este hecho en falta de probidad, ya que este vocablo significa bondad, rectitud de ánimo, hombría y honradez en el obrar y no puede haber ninguna de esas cualidades en quien proporciona un dato falso a su patrón.

Amparo directo. 8009/70 Jesús A. Osorio Nieto.

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE, LA CONSTITUYE EL HECHO DE REGISTRAR LA ASISTENCIA A LAS LABORES POR DIVERSA PERSONA.- La conducta observada por el trabajador para cumplir con su obligación de registrar sus asistencia a la fuente de labores a través de diversa persona, en lugar de hacerlo directamente, constituye por sí sola falta de probidad y honradez, que faculta a la patronal a rescindir sin su responsabilidad el contrato de trabajo, por que con ello el subordinado se aparta de un recto proceder en relación con el trabajo contratado, dado que ese medio de control de asistencia es un acto personalísimo establecido por el patrón para verificar el cumplimiento del horario de trabajo de su empleado.

Amparo directo. 21/93. Manuel Júpiter Argüello Carreón. 17 de marzo 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz M.

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

La fracción anterior nos remite a la fracción II, por lo que respecta a el señalamiento de las faltas o actos cometidos por el trabajador, pero en este caso, la ley agrega que dichas faltas o actos se cometan por un trabajador a otro y que a consecuencia de los mismos se altere la disciplina del centro de labores.

Si la fracción II se refiere principalmente al deber de respeto y obediencia que debe tener el trabajador con su patrón, en la fracción III regula la vida en común de los trabajadores en una pequeña sociedad como lo es el lugar de trabajo, donde debe existir el espíritu de solidaridad, respeto y armonía que hagan posible el bienestar de los mismos y de la empresa en si.

Así mismo se debe " en primer lugar acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio."(79)

Al respecto transcribo la siguiente jurisprudencia:

RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El solo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo.

.....
(79) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 39

Amparo directo 3139/70 José Pineda Escobar; Amparo directo 5706/57 Baldemar Olivares R; Amparo directo 6096/57 Miguel González Velez; Amparo directo 2284/63 Fernando de los Reyes; Amparo directo 8479/65 Felipe Galván L; Amparo directo 8012/44 The Fresnillo Co.

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 imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

De nueva cuenta podemos observar un incumplimiento de las obligaciones que el trabajador debe tener para el patrón, a sus familiares o directivos de la empresa, es decir de respeto, en este caso la falta debe ocurrir fuera del horario de labores y debe ser grave la falta que imposibilite la relación de trabajo, ya que es indiscutible, que sería imposible que continúe una relación entre dos personas una de las cuales se encuentra resentida por la o las ofensas que se encuentran enumeradas en la fracción II, las cuales son de tal manera graves que la ley las toma en cuenta como causa de rescisión de la relación de trabajo, no solo dentro del trabajo, sino también fuera de él.

Por su parte el maestro Baltazar Cavazos señala " Nuestro legislador laboral se cubrió de gloria con esta

fracción, al utilizar el término "imposible", ya que muy bien podría aducirse que en esta vida, "nada es imposible".

Por lo tanto, el patrón que despida con base en esta fracción tendrá a su cargo la llamada "prueba diabólica", que consiste en acreditar la "imposibilidad" del cumplimiento de la relación laboral."(80)

INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES.- Si con pruebas rendidas en el juicio quedó demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injurio y golpeó a su patrón, aunque estos hechos no encajen dentro de lo instituido por la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circunstancias en que incurrieron, así como porque tuvieron lugar en distinto sitio al del trabajo, también es cierto que tales hechos justifican los extremos exigidos por la fracción IV de la invocada norma, pues se trata de injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal manera graves que hacen imposible que continúe entre ambos la relación de trabajo.

Amparo directo. 8017/64 Jesús M. Carranza. Angel Benitez Salinas. 10 de marzo 1964. Unanidad de voto. Ponente Adolfo Aragón Mendia.

.....
(80) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 40 y 41

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.

" Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido sino que, también por el dolo que ella implica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado o inclusive el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan.

Sin embargo, como en la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo único que en realidad procede es el despido justificado sin derecho a indemnización."(81)

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.

A diferencia de la fracción V, en la fracción VI se establece que no es necesario que exista una intención dolosa

.....
(81) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 41

por parte del trabajador, ya que solo basta que se presente un perjuicio en la herramientas, materias primas, etc., y que sean graves dichos perjuicios.

Pero " en la práctica las autoridades del trabajo ven con mucha simpatía la causa del trabajador, que por su torpeza hubiese causado perjuicios al patrón, ya que estima que éste es el verdaderamente culpable del desaguizado, por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar adecuadamente a sus obreros."(82)

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

En dicha fracción, contempla el despido cuando el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, ponga en peligro el lugar de trabajo y el de las demás personas que laboran en el mismo lugar, considero que así fuera excusable la imprudencia o el descuido, sea también motivo de despido ya que la obligación del trabajador es la de realizar su trabajo con el máximo de cuidado, para seguridad personal y de las demás personas y sobre todo del establecimiento, por ejemplo cuando un trabajador de una gasolinera fuma imprudencialmente en el lugar donde trabaja y tomando en

.....
(82) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 41 y 42

consideración lo inflamable del producto, pone en peligro el establecimiento y sus demás compañeros y sobre todo de las personas que se encuentran en ese momento por estar cargando gasolina.

VIII. Cometer en trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Dicha fracción, como podemos ver, presenta algunos problemas, ya que la multicitada fracción no señala cuales son los actos inmorales y deja la interpretación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales deben de tomar en cuenta las circunstancias especiales de cada caso y valorar a conciencia la falta cometida tomando en cuenta que, sobre todo en los últimos tiempos, el concepto de moral ha sufrido numerosas variantes.

Considero que dicha fracción se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad, es decir, a que un trabajador tenga relaciones sexuales con un animal, hombre o mujer en el lugar de trabajo.

Con respecto al comentario del maestro Baltasar Cavazos Flores en donde el manifiesta que los actos inmorales deben cometerse en el establecimiento o lugar de trabajo, a lo cual estoy completamente de acuerdo, pero posteriormente en dicho comentario el maestro se pregunta " ¿ qué sucedería en el

supuesto de que se cometiera fuera de dichos lugares ?, ¿ procedería en tales casos el despido justificado ?. Pensamos que si, siempre y cuando el hecho fuera grave y comprobable, administrando esta fracción con la XV de este mismo artículo, que se refiere a causas análogas." (83)

En relación con dicho comentario, considero que no procede el despido justificado, toda vez, que desde el momento que el trabajador termina su jornada de trabajo y se encuentra fuera del lugar donde labora, es libre de hacer o dejar de hacer lo que mas le plazca, ahora bien, considero que el maestro trató de decir que si procedería el despido justificado cuando se presenten los casos que señala la fracción IV relacionado con la fracción a estudio.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Esta fracción se encuentra íntimamente ligada al artículo 134 fracción XIII, el cual a la letra dice:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

.....
(83) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 43

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Por lo anterior el artículo de referencia, señala como obligación del trabajador la no revelación de los secretos, mientras que la fracción IX del artículo 47 configura una causa de rescisión por la revelación de los mismos.

Los elementos que constituyen esta causal serán, primero la revelación de los secretos técnicos, de fabricación o algún dato de carácter reservado; y segundo que dicha revelación ocasione un perjuicio a la empresa.

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos menciona.. " Esta fracción también implica, para su procedencia, una doble probanza.

Por una parte hay que acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, por otra, también hay que probar que con dichas revelaciones se causaron perjuicios a la empresa.

En consecuencia, ¿qué sucede si se demuestra que el trabajador reveló los secretos, pero no se acreditan los perjuicios que con dicha revelación se hubiesen causado.?

Al hacer una interpretación simplista, se tendría que condenar al patrón, pero en realidad éste podría reforzar su fundamentación de rescisión, en lo dispuesto por la fracción II de este mismo precepto, que se refiere a la falta de probidad y honradez y, en tal supuesto, el despido sí sería justificado, aunque no se probaran los perjuicios causados.

Por ello, y aunque resulte curioso, cuando un trabajador revele secretos de fabricación, más que invocar esta fracción, resulta conveniente alegar la segunda falta de probidad. Los perjuicios son lo que la empresa deja de ganar, a diferencia de los daños, que son las pérdidas que se producen."(84)

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

.....
(84) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 44 y 45

" Normalmente, el trabajo por cuenta ajena característico del contrato de trabajo, se realiza en un taller, fábrica, factoría, obra o explotación, en un lugar en fin, controlado por el empresario y donde está localizada bien la materia sobre la que se ha de trabajar, bien los mayores o menores medios técnicos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su contrato; tal es la regla general, de la que se desprende la consecuencia lógica de que el trabajador, para el cumplimiento de la prestación a que se ha obligado, tiene que estar físicamente en un determinado lugar y permanecer en el durante el tiempo fijado en el contrato o en las normas generales sobre jornada de trabajo que preside éste.

Un incumplimiento de esta obligación es un incumplimiento del contrato; y, si tal incumplimiento es imputable por culpa o negligencia del trabajador, es una causa en virtud de la cual el empresario puede resolver unilateralmente el contrato de trabajo mediante un despido disciplinario."(85)

De la fracción a estudio, se desprenden tres elementos, el primero la existencia de más de tres faltas en un mes; segundo sin permiso del patrón y tercero sin causa justificada.

.....
(85) Alonso Olea Manuel. Op. Cit. pág. 137

Respecto a que deben existir más de tres faltas en un mes, ha suscitado polémica ya que la Ley no es clara y precisa, "ya que al expresar que se deben de tener más de tres faltas en un periodo de treinta días, se deja abierta la posibilidad de interpretación, sobre si más de tres faltas son cuatro faltas, o tres faltas y media.

Para nosotros, más de tres faltas son tres faltas y media, si se trata de turnos quebrados; si por ejemplo se labora cuatro horas por la mañana y otras cuatro horas por la tarde.

Si el trabajador laboró el turno de la mañana, pero posteriormente, al salir a tomar sus alimentos, ya no regresa por la tarde, pensamos que se trata de media falta, susceptible de computarse con otras faltas enteras."(86)

De lo anterior, considero correcto considerar que más de tres faltas son tres faltas y media, " ya que el trabajador que solo asista a uno de los dos turnos quebrados, incurre en media falta de asistencia, que desde luego le tiene que afectar, ya que no sería justo que fuera irrelevante y que el trabajador no tuviera ninguna sanción por dicha inasistencia."(87)

.....
(86) Cabazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 46
(87) IBIDEN.

Ahora bien, no debemos confundir la falta de asistencia con el retardo, ya que la primera se refiere a la ausencia del trabajador a su lugar de trabajo, y la segunda es cuando el trabajador llega tarde.

Pero si en el reglamento interno de la empresa se señala que los trabajadores tendrán un margen de tolerancia para checar su tarjeta, y pasada dicha tolerancia el retardo sera considerado como falta injustificada, es decir si el trabajador tiene su hora de entrada a las siete de la mañana con un margen de tolerancia de diez o quince minutos después de la hora exigida, pasado dicho tiempo el retardo sera considerado como falta injustificada.

Cabe aclarar, que nunca se podrá pactar un menor numero de faltas para que se considere como causal de despido, es decir que en el reglamento se fije que dos faltas durante treinta días, sera suficiente para rescindir la relación de trabajo, tal y como lo establece la siguiente tesis que no constituye jurisprudencia:

FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR. NO PUEDEN FUNDAR LA RESCISION DEL CONTRATO LABORAL, SI NO SE ESTA EN EL CASO DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SINO EN EL DE REGLAMENTO INTERIORES CONTRARIOS. El artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, establece como causal de rescisión del contrato laboral, sin responsabilidad para el

patrón, el hecho de que el trabajador tenga más de tres faltas injustificadas en un período de treinta días. Por su parte, el artículo 424, fracción III, de la misma codificación, determina que no producirán efecto legal las disposiciones contrarias a la ley en consulta, que se establezcan en los reglamentos de trabajo contiene disposiciones que implica se puede rescindir el contrato de trabajo al obrero, si éste tiene, dentro de un período de treinta días, un número menor de faltas injustificadas al que establece la ley, resulta que la cláusula respectiva está en contraposición a la Ley Federal del Trabajo y por tanto no produce efecto legal.

Amparo directo. 242/80. Transmisiones y Equipo Mecánicos, S.A
2 de octubre de 19980. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Arizpe Narra.

Ahora bien, las faltas que tenga el trabajador las debe de justificar precisamente ante el patrón y no ante los Tribunales del Trabajo, justificación que carecería de objeto.

Es conveniente analizar cuidadosamente las explicaciones que den los trabajadores y las pruebas que presenten, pues con frecuencia aducen razones de justificación que no lo son, por otra parte, también debe tomar el patrón en cuenta algunos casos en que la justificación no se puede rendir inmediatamente, sino hasta después de algunos días y conceder

para ese efecto plazos razonables; pero sin poner en peligro sus derechos de rescindir el contrato por una posible prescripción, como ya estudiamos en puntos anteriores.

A continuación transcribire algunas tesis que no constituyen jurisprudencia.

FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.

El artículo 122, fracción X, de la anterior Ley Federal del Trabajo, disponía que es causa de rescisión del contrato de trabajo, el tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Ahora bien, para que esa inasistencia del trabajador constituya ese motivo de rescisión, es necesario que comprenda toda la jornada legal, y no faltas parciales a la jornada respectiva; por lo que si no se acredita lo anterior, el laudo que absuelve a la parte patronal resulta contradictorio en perjuicio del trabajador de los artículo 14 y 16 Constitucionales.

Amparo directo 396/71. Angel Hernández González. 3 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Chan Vargas.

FALTAS DE ASISTENCIA, RESCISION DEL CONTRATO POR. Cuando el patrón compruebe que el trabajador faltó a sus labores injustificadamente, por más de tres días, obró correctamente

al rescindirle el contrato de trabajo, con apoyo en en artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 505/68. Orange Crush, S.A. 4 de septiembre de 1969. Unanimidad de votos. Ponente: Nicéforo Olea Mendoza.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO. POR FALTAS DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando la rescisión de la relación de trabajo por faltas de asistencia del empleado se funda en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga de la prueba.

Amparo directo. 294/89. Casa Comercial de Chiapas, S.A. 15 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Mariano Hernandez Torres.

FALTAS DE ASISTENCIA, DEBEN JUSTIFICARSE PLENAMENTE. Si bien es cierto que las faltas de asistencia que pretende justificar el trabajador, tienen que ser ante el patrón, sin embargo la justificación debe de ser de tal manera fehaciente que demuestre que al actor no le fue posible asistir a sus labores, lo que desde luego no puede tenerse así con la sola exhibición que el trabajador haga de una cita ante una autoridad en la fecha en que faltó, pues ella por sí sola no demuestra su comparecencia ante aquella autoridad sino únicamente que fue citado, por tanto, tal prueba debe estar confirmada por otros medios de convicción que demuestre plenamente la imposibilidad del trabajador de haber asistido a sus labores.

Amparo directo. 930/92. Instituto Mexicano del Seguro Social. 20 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

" Por medio del contrato de trabajo, el trabajador asume la obligación nada más de prestar el servicio pactado, sino de prestarlo en la forma y del modo que el empresario, o aquél o aquéllos en quien éste haya delegado a estos efectos, determinen.

El empresario, en virtud del contrato de trabajo, no sólo tiene derecho, hablando abreviadamente al trabajo del trabajador, sino a que la actividad de éste se desarrolle según las directivas que por él se fijen....

Hasta tal punto es este tipo de obligación contractual, que para un amplísimo sector doctrinal es ésta precisamente la prestación que califica al contrato de trabajo como tal; sin deber de subordinación por parte del trabajador no hay contrato de trabajo y, consiguientemente, éste exige un tipo especial de trabajo, el trabajo subordinado."(88)

.....
(88) Alonso Olea Manuel. Op. Cit. pág. 138

" La subordinación que marcamos como la característica esencial del contrato de trabajo nos implica, desde luego, el sometimiento del trabajador a las ordenes del patrón, de tal modo que si el primero se niega a acatar los mandatos que recibe del segundo, no puede hacer otra cosa la Ley sino considerar perfectamente la causa de rescisión del contrato, no tan solo como un incumplimiento a las obligaciones inherentes al mismo por parte del trabajador sino también como una sanción que el patrón tiene el derecho de mandar y el trabajador el deber de obedecer, la indisciplina resulta ser una de las faltas más graves que no pueden tolerarse."(89)

De lo anterior se desprende dos condiciones para ésta causa de rescisión, la primera es la desobediencia sin causa justificada, ya que si el trabajador alude una causa razonable y comprobable no sería justo aplicarle la sanción.

La segunda condición es que se trate del trabajo contratado, por lo que es muy importante que en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la forma que se le de, se especifiquen las características del trabajo para el que se contrate, limitándose de esta manera las obligaciones de ambas partes.

.....
(89) Guerrero Euquerio. Op. Cit. pág. 249

Como tesis que no constituye jurisprudencia transcribo la siguiente:

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR. Si el trabajador, uno de los días que expresamente el patrón le señalo que laborará en el lugar que le asignó lo hizo en otro distinto de éste, sin causa justificada, con ello desobedeció las ordenes que recibió en relación con el trabajo contratado, incurriendo en la causa de rescisión del vínculo contractual que lo unía con el patrón, sin responsabilidad para éste, prevista en la fracción XI del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo. Amparo directo. 72/89. Gustavo Tejeda Ramírez. 15 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Enrique Castillo Morales.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

La fracción anterior va ligada con el artículo 134 fracción II de nuestra ley laboral, la cual establece la obligación de los trabajadores de observar las medidas preventivas e higiénicas que se indiquen dentro la empresa, y relacionadas también las fracciones X y XI de dicho artículo, las cuales pretenden principalmente prever las enfermedades

contagiosas mediante el examen médico previo y el aviso oportuno del trabajador de su padecimiento.

La seguridad en el trabajo tiene gran importancia y es por lo mismo, que figura como causa de rescisión del contrato de trabajo, el caso de que el trabajador se niegue a tomar las medidas preventivas o seguir los procedimientos necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que, en éste 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.

De la fracción anterior, se desprende los siguientes supuestos:

Primero.- que el trabajador concurra a su trabajo en estado de embriaguez, pero no debemos de entender únicamente que el trabajador llegue borracho, ya que también se podrá alegar dicha fracción en el caso de que el obrero se embriague en el lugar donde trabaja.

Segundo.- o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista

prescripción médica; aquí se presenta una diferencia con respecto a que el trabajador se presente en estado etílico, toda vez que si un obrero se presenta drogado pero por motivos médicos se exceptúa de dicha causal y no será motivo de despido.

" Desde luego, sería muy difícil que algún trabajador acudiera a laborar en estado de embriaguez por prescripción médica"(90) y,

Tercero.- La presentación de la prescripción médica antes de empezar las labores al patrón para que tenga conocimiento de dicha situación.

Considero que si el trabajador se presenta a trabajar en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier droga, ponen en peligro la vida de sus compañeros y su vida propia, ya que su estado no es el idóneo para el desempeño de sus labores.

" Durante muchos años el estado de embriaguez tenía que acreditarse con una pericial médica.

.....
(90) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 57

Actualmente, basta una simple prueba testimonial, ya que resulta evidente que todas las personas, bien sea por experiencias propias o ajenas, están en posibilidades de percibir cuando alguien se encuentra en dicho conocido estado, por sus propios síntomas externos, como la mirada poética, la lengua pastosa o el andar incierto."(91)

Al respecto transcribire las siguientes tesis que no constituyen jurisprudencia:

RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR ESTADO DE EBRIEDAD. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón "concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; ..." sin embargo, no puede entenderse de manera literal el hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad, pues su finalidad radica en que el trabajador no presta sus servicios o desarrolle sus labores en estado de ebriedad; esto es, que debe entenderse como causal de rescisión el hecho de que el

.....
(91) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 58

trabajador llegue al centro de trabajo en estado de ebriedad o que en él ingiera bebidas alcohólicas, puesto que con cualquiera de estas hipótesis se estaría afectando tanto la imagen del centro de trabajo como la seguridad del mismo.

Amparo directo 436/89. Jorge Villafranca Sánchez. 27 de marzo de 1989. Unanimidad de votos: Ponente María del Rosario Mota Cienfuegos.

EMBRIAGUEZ. CUANDO NO ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO. El estado de embriaguez en que se encuentre un trabajador no es causal para rescindir su contrato de trabajo, si el patrón introdujo bebidas alcohólicas al centro de trabajo y autorizó a los trabajadores para su consumo.

Amparo directo. 3810/78. Hilados la Luz, S.A. 29 de noviembre de 1978. 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas.

EBRIEDAD, CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO POR CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE. No es verdad que el artículo 121, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo sólo sancione el hecho de prestar servicios en estado de ebriedad y que, si el trabajador no llega a laboral, su caso no esta comprendido en la invocada norma, toda vez que esta entre otros casos, se refiere al hecho de " concurrir " el trabajador a sus labores en estado de embriaguez; así que basta que se presente el operario, en estas condiciones, aunque no preste servicio alguno, para que el patrón puede

rescindir el contrato de trabajo con apoyo en la mencionada disposición.

Amparo directo 6382/62. Saúl Cruz Gaytan. 30 de enero de 1964. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

" Esta fracción no se refiere a cualquier clase de sentencias, sino sólo a las ejecutoriadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia, por los tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia, el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal.

Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo."(92)

.....
(92) Cavazos Flores Baltasar. Op. Cit. pág. 58

Al respecto transcribo la siguiente tesis que no constituye jurisprudencia.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL POR CULPA DEL TRABAJADOR. Si se encuentra plenamente acreditado que un trabajador es condenado a sufrir, por sentencia ejecutoriada, una pena corporal, consistente en prisión, por un término mayor de tres años, la rescisión del contrato de trabajo que lleva a cabo el patrono y que se funda en la fracción XIV del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, debe considerarse plenamente justificada; y no existiendo disposición legal que obligue al patrono a solicitar autorización para rescindir el contrato respectivo, es indudable también que el mencionado patrono procede con pleno derecho y sin violar disposición alguna.

Semanario Judicial de la Federación. tomo XLV, pág. 5706. Torres Pascual. 24 de septiembre de 1935.

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.

Como se desprende el artículo 47 de la ley laboral es sólo enumerativo y no limitativo, y lo considero acertado ya que las situaciones que pueden presentarse durante la relación laboral son variadas, y en virtud de que el legislador se veía en la imposibilidad de prevenir en su

totalidad, por lo que solamente señaló las principales causas que tienen aplicación con más frecuencia.

La fracción XV establece tres requisitos que deben reunir la causal de rescisión no enumerada en las anteriores fracciones, y estos deben ser:

1.- La causal debe ser análoga a las anteriores establecidas expresamente en la ley;

2.- Su gravedad debe ser equivalente a la gravedad de las causales enumeradas;

3.- Sus consecuencias en lo que al trabajo se refiere deben ser semejantes también a las producidas por las causales anteriores.

Como ejemplo transcribo la siguiente jurisprudencia:

EBRIEDAD, ESTADO, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo de la " concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez...", sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del

contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencia sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponda a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, con su conducta distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del Ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Amparo directo 1612/82. Mario Bernal Villanueva. 11 de agosto de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Amparo directo 1450/79. Margarito Santamaría Ayala. 15 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 4542/72. Asarco Mexicana, S.A. 16 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo. 4161/81. Jorge Isidro López Villareal. 11 de noviembre de 1981. Unanimidad de 4 votos.

Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo.
2330/84. José Juan Hernández Oliver. 17 de junio de 1984. 5
votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

CONCLUSIONES

1 .- En la Antigüedad y en especial en Roma las primeras formas de prestación de servicios era bajo la condición de esclavo, por lo que considero que no existía la figura del trabajo, en virtud de que es un acto voluntario.

2 .- En Roma el trabajo era una actividad impropia para los ciudadanos romanos, ya que el trabajo era una actividad destinada para los esclavos, pero posteriormente a la desaparición de los esclavos porque estos adquirían la condición de hombres libres se vieron en la necesidad de prestar sus servicios en arrendamiento cuya principal característica era proporcionar temporalmente y mediante remuneración objeto o energía humana.

De la locatio conductio operis y la conductio operarum, influyeron en la elaboración moderna del contrato de trabajo, ya que ambas tenían como denominador la prestación de un servicio temporal y mediante una remuneración.

3 .- Nuestra Ley Federal del Trabajo define al trabajo como la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

4 .- La Rescisión es una forma de disolver la relación laboral consagrada en nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual se da por el incumplimiento de cualquiera de las partes de sus obligaciones, incumplimiento que faculta a la parte ofendida a hacer uso de su derecho de rescindir.

5 .- Si el trabajador rescinde la relación laboral, esto implica que rompe el vínculo que lo unia al patrón y si el trabajador demuestra la justificación de ésta, tendrá derecho al pago de tres meses de salarios más veinte días por cada año de servicio.

6 .- El despido es una acto jurídico, toda vez que sus consecuencias no son solamente económicas o morales si no principalmente jurídicas al dar por terminado el contrato de trabajo, siendo a demás un acto unilateral, toda vez que corresponde exclusivamente al patrón o por otra persona en su nombre con facultades suficientes para ello, sin que intervenga la voluntad del trabajador.

7 .- El despido es un acto formal, toda vez que debe ser notificado por escrito, al trabajador, en virtud de que si no se cumple con dicho formalismo no produce efectos. La falta de aviso de despido, considero que únicamente presupone que es injustificado, pero el patrón podrá acreditarlo en la Audiencia, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

8 .- La idea del aviso de rescisión en nuestra ley laboral tiene como objeto que el trabajador conozca la causa de la rescisión del contrato de trabajo, a efecto de que tenga posibilidad de defenderse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

9 .- Si el trabajador opta por la indemnización Constitucional no podrá exigir el pago de los salarios caídos. Entendiendo por salarios caídos o vencidos, los salarios que dejó de percibir el trabajador como si la relación laboral continuara en forma normal.

10 .- Tanto el despido como la rescisión los podrá hacer valer el patrón en base al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, y cuyo fundamento legal del despido lo encontramos en el artículo 123 Constitucional apartado "A", fracción XXII que dice: " El patrono que despida a un obrero..." y en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: " Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón...".

11 .- Considero que lo mas idóneo es que se utilice la figura del despido en el caso que sea el patrón quien de por terminada la relación laboral por incumplimiento de las obligaciones del trabajador o por la existencia de alguna causal de despido; y de retiro en el caso que sea el trabajador quien de por terminada la relación por el

incumplimiento de las obligaciones del patrón, tal y como lo señala el artículo 123 Constitucional apartado "A", fracción XXII, además la rescisión únicamente puede obtenerse a través de un procedimiento judicial, lo cual no es aplicable en el Derecho del Trabajo.

P R O P U E S T A

La propuesta que pretendo señalar en la presente tesis consiste en lo siguiente:

Primero: En cuanto a la terminología empleada en nuestra Ley Federal del Trabajo respecto a la Rescisión, ya que considero que dicha figura es totalmente civilista y no de nuestra materia, por lo que propongo que se utilice la palabra despido en lugar de rescisión en nuestra Ley Federal del Trabajo, cuando sea el patrón quien de por terminada la relación laboral por el incumplimiento de las obligaciones del trabajador o por existir una causa grave señaladas en el artículo 47 de nuestra ley.

Así mismo que se utilice la figura de retiro en lugar de rescisión cuando sea el trabajador quien de por terminada la relación laboral cuando exista un incumplimiento de las obligaciones del patrón.

Segundo.- Nuestra Ley Feral del Trabajo en su artículo 47 último párrafo, establece que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; de lo cual considero incorrecto ya que el patrón podrá acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente que fué un despido

justificado, a demás el patrón tiene el derecho de ser oído y vencido en juicio, y no ser condenado por una simple apreciación de la autoridad competente o por la falta de un requisito como es el aviso escrito.

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

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, 2a edición, editorial ediciones Ariel, Barcelona 1967.
- 2.- ALONSO OLEA MANUEL. El Despido, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1957.
- 3.- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo, 2a edición, editorial Harla, México 1985.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO. El Derecho del Trabajo y sus contratos, editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires Argentina.
5. CAVAZOS FLORES BALTASAR. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 2a edición, editorial trillas, México 1988.
6. CAVAZOS FLORES BALTASAR. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada, 3a edición, editorial trillas, México 1977.
7. CAVAZOS FLORES BALTASAR. El Derecho del Trabajo en la teoría y en la practica, la edición, editorial Jus, México 1972.
8. CAVAZOS FLORES BALTASAR. Causales de Despido, 2a edición, editorial trillas, México 1992.
9. CASTORENA JESUS MANUEL. Manual de Derecho Obrero, 5a edición, editorial Fuentes impresores, México 1971.
10. DAVALOS JOSE . Derecho del Trabajo I, 3a edición, editorial Porrúa, México 1992.
11. DE BUEN L. NESTOR . Derecho del Trabajo tomo I, 12a edición, editorial Porrúa, México 1974.

12. DE LA CUEVA MARIO . Derecho Mexicano del Trabajo tomo I, 12a edición, editorial Porrúa, México 1970
13. DE LA CUEVA MARIO . Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, 12a edición, editorial Porrúa, México 1970.
14. DE LA CUEVA MARIO . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2a edición, editorial Porrúa, México 1974.
15. GASPAR BAYON CHACON . Dieciséis Lecciones sobre causas de Despido, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1969.
16. GUERRERO EUQUERIO . Manual de Derecho del Trabajo, 5a edición, editorial Porrúa, México 1985.
17. RAMIREZ FONSECA FRANCISCO . El Despido, comentarios y jurisprudencia, 7a edición, editorial Pac, México 1985.
18. RODRIGUEZ MEJIA GREGORIO . El Derecho y la Ley, editorial Limusa, México 1982.
19. ROJINA VILLEGAS RAFAEL . Compendio de Derecho Civil, tomo IV, 19a edición, editorial Porrúa, México 1988.
20. TRUEBA URBINA ALBERTO . Nuevo Derecho del Trabajo tomo I, editorial Porrúa, México 1981.
21. TRUEBA URBINA ALBERTO . Derecho Social Mexicano, 1a edición, editorial Porrúa, México 1978.
22. VENTURA SILVA SABINO . Derecho Romano, 9a edición, editorial Porrúa, México 1988.

LEGISLACIONES CONSULTADAS.

23. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
24. Ley Federal del Trabajo, actualizada 1992.
25. Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal.