

301809

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



ESCUELA DE DERECHO

72

Con Estudios incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México

2ej

**DESPIDO INJUSTIFICADO A LA LUZ
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a
RAFAEL ORTEGA CARIÑO

Primer Revisor: Lic. Gloria Estela López Ovando
Segundo Revisor: Lic. Eduardo Boyel Martínez del C.

FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



301809
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México

72
2ej

**DESPIDO INJUSTIFICADO A LA LUZ
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a
RAFAEL ORTEGA CARIÑO

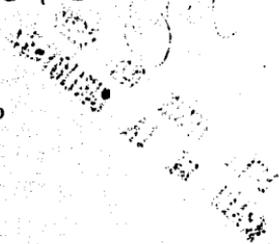
Primer Revisor: Lic. Gloria Estela López Ovando
Segundo Revisor: Lic. Eduardo Boyell Martínez del C.

FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1995

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

DESPIDO INJUSTIFICADO A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO.

PRESENTA: RAFAEL ORTEGA CARIÑO.

PRIMER REVISOR.

LIC. GLORIA ESTELA LOPEZ OVANDO.

SEGUNDO REVISOR.

LIC. EDUARDO BOYOLI MARTINEZ
DEL CAMPO.

MEXICO, D.F.,

1995.

A MIS PADRES

PORQUE GRACIAS A SU APOYO HE REALIZADO

MI CARRERA PROFESIONAL LA CUAL CONSTITUYE

LA HERENCIA MAS VALIOSA QUE PUDIERA RECIBIR

CON ADMIRACION Y CARIÑO.

A MIS HERMANOS

MACARIO, GENARO Y ALFREDO.

CON FRATERNAL CARIÑO.

A MI HIJA.

ARACELI ORTEGA MIRELES.

LA ILUSION MAS GRANDE DE MI VIDA

Y ESPERANZA DEL MAÑANA.

A MIS PROFESORES.

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR.

LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO.

MI MAS SINCERO RECONOCIMIENTO POR SUS VALTOSAS
ORIENTACIONES EN LA ELABORACION DE ESTA TESIS.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

BAJO LA DIRECCION DE LA LIC. GLORIA

ESTELA LOPEZ OVANDO.

I N D I C E .

CAPITULO 1.	
1.- MARCO HISTORICO ANTERIOR A 1917.	1
a)- Edad Antigua.	1
b)- Edad Media.	3
c)- Epoca Moderna.	4
d)- Epoca Contemporanea.	6
11.- CREACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.	8
a)- La Colonia.	9
b)- Las Ordenanzas.	10
c)- Un Siglo de Vida Mexicana.	11
d)- La Constitución de 1824.	12
e)- La Constitución de 1857.	13
111.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A".	13
IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	18
V.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	19
VI.- MODIFICACIONES DEL AÑO DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	22
 CAPITULO 11.	
LA RELACION LABORAL.	
1.- ANTECEDENTES.	24
11.- PRECEDENTES DE LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.	26
a)- El Pensamiento de Georges Scelle.	26
b)- El Pensamiento de Erich Molitor.	26
c)- Fascismo y Nacional-Socialismo.	27
d)- Consideraciones Complementarias.	27
111.- LA IDEA DE LA RELACION DE TRABAJO.	28
IV.- CAUSAS IMPUTABLES DEL DESPIDO AL TRABAJADOR.	29
V.- CAUSAS IMPUTABLES DEL DESPIDO AL PATRON.	39
 CAPITULO 111.	
1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.	45
a)- Etapa Conciliatoria.	47
b)- Demanda y Excepciones.	48
c)- Reglas Generales de las Pruebas.	53
d)- Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas.	56
11.- PRUEBAS IDONEAS.	60
a)- Prueba Testimonial.	60
b)- Prueba Documental.	61
c)- Prueba Confesional.	64

111.- CARGA DE LA PRUEBA.	67
1V.- CASOS DE APLICACION.	69
V.- CONCEPTO DE JURISPRUDENCIA.	71
VI.- ARTICULO 192 DE LA LEY DE AMPARO.	71

CAPITULO IV.

1.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.	73
a)- Obligaciones del Patrón.	73
b)- Obligaciones del Trabajador.	79
11.- DERECHOS DEL TRABAJADOR.	81
a)- Salario.	81
b)- Descanso.	82
c)- Vacaciones.	83
d)- Aguinaldo.	85
111.- DESPIDO INJUSTIFICADO.	86
a)- Naturaleza Juridica del Despido.	86
b)- Principios Fundamentales del Despido.	88
c)- Jurisprudencia.	90
d)- Indemnización.	94
e)- Salarios Caídos.	95
f)- Prima de Antigüedad.	96
1V.- REINSTALACION.	97

CONCLUSIONES.

INTRODUCCION.

El trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana; el trabajo es la cristalización del talento y de la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza y destruye materialmente y espiritualmente a quien es sujeto a un despido ó a una rescisión laboral.

El trabajo contribuye a la evolución incesante del desarrollo del hombre en su grandeza individual, familiar y social.

En el tiempo y en el espacio, el trabajo ha recibido los más diferentes tratos, algunas veces elevándolo en actos sublimes como uno de los más grandes valores, pero otras, en cambio, para tratar de disminuir irracionalmente su alcance y significado.

En México el Congreso Constituyente de 1857 sembró las primeras ideas del derecho social, correspondió al Constituyente de 1917 revalorar al trabajo en busca de su verdadera dimensión.

El constituyente de Querétaro dió lugar al artículo 123 Constitucional para su tiempo y para muchos años más. La esencia del artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al estado, sino libertad frente a la economía.

Este relatamiento trata de que todos los trabajadores queden protegidos en su relación de trabajo por un mínimo homogéneo, de garantías consagradas constitucionalmente. Es decir, se tra-

ta de institucionalizar a los factores sociales, particularmente a los marginados, proporcionándoles mecanismos jurídicos para la defensa de sus derechos.

La idea central de este trabajo radica en el compromiso de justicia que el estado mexicano tiene con los trabajadores, ya que existe una legislación laboral que no debe ser ignorada por los hombres del poder o patronos en perjuicio de nuestra clase trabajadora.

CAPITULO I

I.- MARCO HISTORICO ANTERIOR A 1917.

La historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; "La fuente de toda la riqueza es el trabajo, lo es también junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riquezas.- Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado -- que hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre".

Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas - en la Evolución histórica de la Humanidad y que dentro de las - mismas ha seguido el derecho del trabajo.

a).- EDAD ANTIGUA.

El trabajo fue objeto de desprecio de los grandes Filósofos como fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran consideradas cosas, no personas; los primeros se dedicaban a la Filosofía, la Política y la Guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades, como Atenas, Grecia y Roma, y el porqué del flo

recimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y tantos más, cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

Es precisamente la Ciudad de Roma la que reviste mayor importancia para nuestra materia; ahí se encuentra ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a este se lo encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse allegar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: locatio conductio operis y locatio conductio operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objeto o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad, junto a otras dos figuras semejantes: locatio conductio rerum y aparce- ría, conformaban una unidad; "en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta: ...las normas para el contrato-

de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo". (1)

b).- EDAD MEDIA.

En esta época cobran gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados; así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los Medios de Producción--prácticamente eran los patronos oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el Señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan a dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios, que con el tiempo, se rigen en verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad.

1.- Margadant S., Guillermo. Derecho Romano 1978, p.411

Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron, diferencias de clase, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chappellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

c).- EPOCA MODERNA.

Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamentan en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como consecuencia de las ideas de los enciclopedistas franceses.

Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814), se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Esta corriente, esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio el papel de Estado-policia.

Así, el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la Escuela Fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía que no a habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico obviamente, hace referencia al Estado-, éste marcha por su propio impulso no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó "la espontaneidad de las instituciones".

Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste-Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley Chapellier, el Código Penal y Código Civil ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier señaló en su Exposición de Motivos que: - "No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negando los derechos de sindicalización, así como de huelga.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, esto es, fue un

medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndole condiciones laborales notoriamente inhumanas -jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.(2)

d).- EPOCA CONTEMPORANEA.

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

I. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre si; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX).

"En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

2.- Gomez Granillo Moises. Breve Historia Doctrinas Economicas. P, 61.

"La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empieza a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

"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, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón.

"Por lo que se refiere a las crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1812 la tercera, que provoca, la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.

La corriente que logra mayor transcendencia es la doctrina de Marx y Engels, que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación; es la esencia de uno de los sistemas sociales que en la actualidad mueven la humanidad.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país 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 traba--- jadores. Se inicia , a la vez , un nuevo camino que habría-- de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita para siempre, la explotación del hombre-- por el hombre.(3)

11).- CREACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la--- vida, un grito de los hombre que sólo sabían de explotación y--- que ignoraban el significado del término; mis derechos como ser-- humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y en-- contró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización---- histórica, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se--- había logrado una reglamentación que devolvería al trabajo su li-- bertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud,--- de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía ni se había declarado la idea que ha alcanzado su perfil universal; el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana parale-- los y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del--- hombre.

3.- Astudillo Ursúa, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios U.N.A.M México, 1978. p, 99,100.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario porque explica el malestar y la inquietud social y las causas y economía que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

a).- LA COLONIA.

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la - Epoca Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban -- proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las --- tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, - los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para - ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse.

Trueba Urbina dice al respecto: "si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que ha encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asi-

milado del cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario".(4)

b).- LAS ORDENANZAS.

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficios y aprendices mestizos, indios y negros.

En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgan a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

En el Decreto Constitucional de Apatzingán se estableció en el artículo 38 que: "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".

4.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1975

Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, - bajo la cual estaba Don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, de un gran sentido humanista.

c).- UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.

Antes de iniciarse la revolución de independencia de México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de - la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

Postulaba a libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La revolución de independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, - organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político - que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por -

medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, Don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como - los esclavos, en quiénes se desconocía toda calidad humana.(5)

d).- LA CONSTITUCION DE 1824.

Las nuevas fuerzas productivas que de un modo espontáneo había aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad consciente. En el terreno político la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

Sin embargo, la Independencia política en nada mejoró las -- condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La --- Constitución dejó invocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo -- año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores; por otra parte, estos raquiticos salarios se reducían aún más por los pre--- cios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el -

trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

e).- LA CONSTITUCION DE 1857.

La revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.- Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época.

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre --- 1856-57, y dió por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y de profesión. industria y trabajo, el principio de que "nadie -- puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensores de - la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

III.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. APARTADO "A".

Como se desprende de su título, este precepto es parte medu-

jar de nuestro sistema constitucional y se refiere a la materia-laboral y a la previsión social.

Desde los más antiguos registros de la historia, parece un fenómeno repetido como una constante social, como una preocupación permanente de los hombres, la cuestión relativa a las relaciones de trabajo, aunada siempre a los ideales de la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El pretender conjugar estos intereses e ideales, ha sido preocupación universal del hombre a lo largo de los siglos.

Desde siempre, el trabajador había guardado una posición de inferioridad respecto a la de los patrones, derivada de la desigualdad que se plantea al colocar el potencial económico del capital frente al de la desprotegida clase obrera. Dicha desigualdad trajo consigo una serie de vicios y situaciones que tenían a los trabajadores en una condición de pseudoesclavitud, sin derechos, sin prestaciones, sin garantías. sujetos a jornadas inhumanas, extenuantes, a salarios miserables y explotaciones económicas y morales.

El panorama descrito obedecía fundamentalmente a que las leyes regulaban las relaciones laborales únicamente en el campo de lo civil, considerando a los contratos de trabajo como relaciones laborales únicamente en el campo de lo civil, considerando a los contratos de trabajo como relaciones unipersonales, que las partes, el patrón y el trabajador, pactaban libremente; estos contratos siempre eran favorables para el patrón.

En el siglo pasado, gracias al auge del crecimiento económico, a la industrialización que sufrió el capitalismo y al nacimiento del liberalismo económico, que imponía la no intervención del Estado en las relaciones laborales, se produjo el fenómeno de una concentración de trabajadores que empezaron a agruparse para la defensa de sus derechos individualistas, en contra de los capitalistas. Estos grupos obreros se presentaban en casi todos los países industrializados y dieron lugar a que surgieran paralelamente movimientos ideológicos que buscaban y proponían diferentes soluciones al conflicto de la clase obrera.

Así, en Europa y en América aparecen los primeros brotes ideológicos obreros en contra de las tesis liberalistas y conservadoras que pugnaban por mantener la situación laboral sin intervención del Estado.

En nuestro país, es ampliamente conocida la situación de los obreros durante la dictadura de Porfirio Díaz, que llegó a extremos de igualar a los obreros con una casta de esclavos, sujetos a la libre voluntad de sus patrones. En el seno de las inquietudes revolucionarias que estaban sacudiendo al país, los obreros encontraron eco a sus demandas y necesidades en las ideologías que luchaban por una justicia para ese sector de la población.

Fue el año de 1906 cuando el partido liberal encabezado por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto que contenía un vigoro en favor de los trabajadores, en él se proponía la creación de una ley que regulara la materia laboral. En este primer docu--

mento histórico, antecedente del derecho laboral, se señalaban los mínimos derechos que deben gozar los obreros, ampliándose a la clase campesina, que no tenía mejor situación que la obrera. Este documento le significó a su autor ser desterrado del país.

Sin embargo, la verdadera victoria de los trabajadores surge el 31 de mayo de 1906, cuando a consecuencia de haber llegado -- hasta los últimos límites de la explotación obrera, los trabajadores de la mina de Cananea, acuerdan que a partir del 1º de junio de este año, un grupo de mineros todos ellos mexicanos, se amotinaron a la salida de la mina para exigir a los patronos; -- "cinco pesos y ocho horas de trabajo", iniciándose así el primer movimiento de huelga, apoyado con un valiente documento que contenía las primeras demandas laborales de nuestra historia. Tras los siglos de explotación estos mineros finalmente habían recurrido a la huelga para garantizar sus derechos como trabajadores y como mexicanos.

Desde esa fecha, el país empieza a tomar conciencia y los -- trabajadores aprenden a defender sus derechos mediante sus propias armas: la huelga, es decir, la suspensión de labores. Antes de que el país se levantara en armas en contra de la dictadura, los obreros ya estaban en pie de lucha contra la injusticia y la explotación humana.

En la Revolución Mexicana, la clase obrera participó activamente en pro de la reintegración de la legalidad nacional, pero esta clase buscaba para sí, mejores condiciones de vida, para---

ellos, al establecerse el Congreso Constituyente de Querétaro de 1916-1917, la clase obrera contaba con representantes, cuya intervención fue sobresaliente durante la discusión del proyecto del artículo quinto, donde se luchó por defender las garantías de los trabajadores.

Gracias a los trabajos, las decisiones y la valentía de --- nuestros legisladores obreros, fue posible enriquecer nuestra Constitución de 1917 con el artículo 123, que constituye la primera declaración universal, inscrita en una Ley fundamental de los derechos sociales del hombre.

Con anterioridad a nuestra actual Constitución, la historia sólo había contemplado otro momento de igual brillo e importancia, cuando en Francia a raíz de su revolución, se emite la primera Declaración de garantías y derechos sociales. Antes de 1917 ningún ordenamiento jurídico en el mundo había contemplado estos derechos considerados como tales y elaborados por un grupo revolucionario, para una clase social, la de los trabajadores.

De entre todas las normas contenidas en nuestra Constitución los artículos 123 y 27 establecen las garantías sociales más importantes para los mexicanos; el primero estructura la -- protección en torno del trabajo; el segundo, la contempla para el campesino. Ambas clases sociales han sostenido al país a lo largo de su historia; finalmente gracias a la revolución de --- 1910. obtuvieron reconocimiento y justicia social.

Las libertades consagradas en el artículo 123 están encaminadas a regular la actividad a la que pueden dedicarse los ciudadanos; el trabajo. Es una norma proteccionista y reivindicadora -- que comprende a todos los que prestan un servicio personal a otros (patrón o Estado), mediante una remuneración. Abarca toda clase de trabajadores, desde los subordinados y dependientes hasta los autónomos, contemplando todo tipo de contratos formales, individuales o colectivos, hasta los orales informales considerando -- incluso, las prestaciones de servicios que anteriormente eran exclusividad del Código Civil, así como las relaciones personales entre patrones y dependientes, comisionistas y comitentes, que -- antaño competía a la materia mercantil.

Para un mejor sistema, en este artículo se encuentran divididos los derechos de los trabajadores en dos apartados, el "A" -- que reglamenta las relaciones entre trabajadores y patrones en -- general, y el "B" que establece las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.

Para un más amplio tratamiento a los derechos de este sector emanada de este precepto constitucional, la Ley Federal del Trabajo complementa su función de proteger y tutelar los intereses de los trabajadores.(6)

IV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para los Jóvenes. 1985. MEXICO-C.R.E.A.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convoca una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código del Trabajo, en el que establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis de arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semiobligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.(7)

V.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo, configu-

ró un proceso democrático de estudio y preparación de una Ley Social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio - futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los - principios de justicia social que brotan del Artículo 123, su -- consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general, con los representantes de los intereses nacionales constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procesamiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, -- con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- Federal y Local del Distrito Federal. En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder revisor de la constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del - año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la Reforma consecuente de la ley del trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó a fin de que prepa

rara un segundo proyecto. En los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo informó al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido.

La Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental - nuevo, adoptado por la Asamblea constituyente de Querétaro; y - en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el Artículo 123 por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas., este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.(8)

VI.- MODIFICACIONES DEL AÑO DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importante reforma en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En las Leyes de 1931 y 1970 no se reflejaron, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias

y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas -- las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan -- los efectos del aviso del despido la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplenia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los -- trabajadores.(9)

CAPITULO II

I.- ANTECEDENTES.

Los maestros de derecho civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aún consignan, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quiénes siguieron al Código Civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios de los escritores a los que repugnó la idea del hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieron regidos por las mismas disposiciones: en un ensayo que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él. los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente: Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación -- que correspondía al trabajo; y no faltó quién dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.

Con la aparición del Libro de Derecho Mexicano del Trabajo, se inició en los pueblos de habla española y portuguesa, la bata

lla en contra del contractualismo que prevalecía entre los profesores y escritores de los diferentes países, una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo.

El derecho civil, que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia del contractualismo individualista y subjetivistas tradicional, y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado entendió asimismo que la victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extensos e importantes de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones; una doctrina que, además, postulaba la aparición de un derecho nuevo, que declaraba constituir un tercer género de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público y derecho privado.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió-

de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se en contraban en una desición fundamental del pueblo y cuya misión- consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción - jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la locatio conductio operarum de los jurisconsultos romanos. (10)

II).- PRECEDENTES DE LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

a).- EL PENSAMIENTO DE GEORGES SCELLE.

El magnífico jurista de Francia tuvo conciencia de que la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese arrojado en la idea del contrato. De ahí se anunció del que el mundo de la libertad habrá un tránsito de subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, - al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos - del trabajo en su voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno conocimiento, y - en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo.

b).- EL PENSAMIENTO DE ERICH MOLLATOR.

El maestro alemán, concluía que el contrato vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el --

10.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- P, 101, 102.

trabajo y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo. O lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de este lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.---

(11)

c).- FASCISMO Y NACIONAL-SOCIALISMO.

Llegaron a Europa los sistemas trágicos de Italia y Alemania y retornaron a esos pueblos los siglos de esclavitud. En el régimen alemán algunos escritores hablaron de la relación jurídica del trabajo, porque los hombres prestaban un trabajo a --- otro, pero esas relaciones no estaban regidas por un estatuto jurídico, porque eran una fuente de esclavitud, pues el empresario disfrutaba en la empresa de los mismos poderes y recibía el mismo título que el fuhrer del estado; él forjaba las condiciones de trabajo y decidía en reunión con el partido nazi, el ingreso el despido de los trabajadores.

d).- CONSIDERACIONES COMPLEMENTARIAS.

En los pueblos de occidente, la doctrina de la autonomía de la relación de trabajo frente al contractualismo del derecho -- continúa su marcha ascendente, pero en parte alguna ha alcanzado los perfiles que le dio nuestra legislación, la que hizo de ella y usa como un instrumento más eficaz para la liberación y protección del Trabajo. Estamos convencidos de que el retraso -

de la doctrina europea está motivado por el hecho de que el derecho del trabajo de aquellos pueblos procede del derecho civil del que nunca ha podido desprenderse.

III.- LA IDEA DE LA RELACION DEL TRABAJO.

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de si, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos -- cuestiones en un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinadas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, -

en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

La formación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, ya lo hicimos notar en alguna ocasión, el artículo quinto de la Carta Magna reconoció -- que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo---- hace suya la respuesta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo. (12)

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el -- que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la estipulación de -- servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias.

IV.- CAUSAS IMPUTABLES DEL DESPIDO AL TRABAJADOR.

Como todas las normas jurídicas, las disposiciones sobre la rescisión tienen que ser interpretadas, pero será una interpretación restrictiva y siempre en beneficio del trabajador, por -- las razones siguientes: la rescisión es una medida de excepción pues su efecto consiste en disolver las relaciones de trabajo,-

12.- Idem; p, 185, 186, 188 y 189.

lo que si bien no se encuentra en oposición radical con el principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, si lo suprime en los cargos concretos a los que se aplica. Dentro de este mismo orden de ideas, el carácter excepcional de la institución surge de la existencia de causas expresas de rescisión y de causas análogas igualmente graves, pues unas y otras constituyen la prueba de la intención de la Ley de no permitir la rescisión sino en casos inevitables.

a).- FALTAS DE PROBIIDAD.

La causa de rescisión está consignada en la fracción segunda: "incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez". De esta norma se desprende dos elementos; en primer término, la existencia de la falta, y en segundo lugar, que la misma ocurra durante las labores, esto es, durante las horas de trabajo. La misma dualidad se presenta en la fracción tercera, cuando la falta se comete contra algún trabajador. Por último, la fracción cuarta se refiere a la falta cometida fuera de las horas de trabajo, pero agrega un elemento nuevo: "que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo", por lo tanto, que revista una especial gravedad.

b).- INJURIAS.

Las debemos entender como la actitud de denotar a una persona. Debiéndose observar cada caso concreto por las juntas y no

tratar de aplicar el concepto de injuria contenido en la legislación penal.

Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como las circunstancias en -- que se produjeron.

Esto es, se hace necesario decir el texto y el contexto.

c).- FALTAS DE PROBIDEZ U HONRADEZ DEL TRABAJADOR, ACTOS DE --- VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DE - ALGUNOS COMPAÑEROS, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑE EL TRABAJO.

Esta causa está sujeta a una condición: se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

d).- FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS, FUERA DEL SERVICIO, EN CONTRA -- DEL PATRON, SUS FAMILIARES, PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA.

Si el trabajador realiza alguno o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y -- honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación-laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, en el campo penal se podrán configurar los delitos de robo, abuso de confianza, o el que resulte; pero además, en el campo laboral, implican faltas de probidad u honradez. Pero se insiste en que probidad es un concepto más amplio, muy cercano al de la lealtad, pues el hombre que es desleal no es --
probo.

DEFINICION DE PROBIDAD.- Por la Suprema Corte de Justicia de la Nación: Probidad estableciendo que significa rectitud de ánimo, honrífia de bien integridad y honradez en el actuar.

"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 577/73.- María Eugenia Arredondo Pita. 24 de septiembre de 1973. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Sostienen la misma tesis:

Amparo directo 5771/70.- Instituto Mexicano del Seguro Social. 3 de febrero de 1972. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 1391/72.- María del Carmen Reyes Márquez. 28 de agosto de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra"(13)

"PROBIDAD, FALTA DE POR EL TRABAJADOR. Tratándose de la causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón a que se refiere el artículo 47, - fracción II, en relación con el 46 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón no está obligado acreditar la propiedad, preexistencia y falta posterior de los bienes de que haya dispuesto un trabajador, para poder deducir si éste incurrió en la falta de probidad que se le --- atribuya, porque tales circunstancias son irrelevantes, puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje está legalmente facultada para determinar la existencia de la causal apuntada, sin que sea necesario establecer tales requisitos, - toda vez que no se trata de una denuncia de carácter penal.

Precedentes:

Amparo directo 1164/73. Leoncio-Ramírez Lara.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Amparo directo 3400/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 27 de marzo de 1978.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: H. Guillermo Ariza Bracamontes." (14)

e).- PERJUICIOS MATERIALES INTENCIONALES.

Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una -- merma en su patrimonio con la conducta del trabajador.

f).- NEGLIGENCIA.

Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, -- ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de las labores.

14.- Informe del Presidente de la S.C.J.N., 1978, Cuarta Sala, - página 34. Gaceta Laboral.

res o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

g).- IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE.

El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio basta con que exista el peligro de que ocurra.

El precepto legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que se exige es que el daño sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva a cabo con celo, con precaución, con desempeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia convención, está obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial la indispensable en el caso para valuar el monto de los perjuicios causados a la empresa.

h).- ACTOS INMORALES.

El juzgador debe atender a las características de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo.

Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuándo ya no lo es.

i).- REVELACION DE SECRETOS.

"Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador. "En consecuencia, no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en esta causal.

j).- FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS.

Cuando un trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique, se configura la causa de despido.

Si dicho trabajador pretende justificar sus faltas debe comprobar ante el patrón que su falta es justificada. Es necesario que las faltas se justifiquen ante el patrón. Este criterio es el que sustentado por la Suprema Corte de Justicia, la que no --

acepta la sola justificación posterior de las faltas ante la --
Junta de Conciliación y Arbitraje.

k).- DESOBEDIENCIA AL PATRON.

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes --
establecidos en su contrato de trabajo, lo que implica que debe
de acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes ---
sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la -
jornada respectiva (ejemplo, si un trabajador no se ha comprome-
tido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobe--
diencia a las órdenes del patrón, si no accede a cambiar de tur-
no) y que el trabajador disponga de los elementos necesarios pa-
ra cumplirlas.

Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el traba-
jador las desobedece, la causa de despido se da, y es justifica-
da.

La misma Ley, interpretada en sentido contrario, incluye --
una excepción: que la desobediencia se deba a una causa justifi-
cada.

La Ley no menciona como causal de despido la desobediencias
a las órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o sus -
representantes; por ejemplo, el jefe de personal de una empresa
es representante de la misma. Los directores, administradores,-
gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Administra-
ción, Dirección, Fiscalización, Inspección y Vigilancia en la -

empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y por ende trabajadores de confianza.

1).- NEGATIVA DE ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES.

Esta causal de despido, busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud y, por otra, evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajos y pago de asistencia social por enfermedad.

m).- CONCURRENCIA AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGUN NARCOTICO O DROGA ENERVANTE.

El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo es esto lo que se trata de evitar con esta sanción. Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, con la excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción correspondiente.

La embriaguez del trabajador, no es necesario comprobarla con examen médico si existen en autos otras pruebas, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas la impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quiénes lo rodean.

Conviene también aclarar que el simple aliento alcohólico no constituye el estado de ebriedad y menos si médicamente se demuestra que hay conciencia y lenguaje articulado.

Por lo que toca al uso de drogas enervantes es indispensable, para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja; ya que el solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo.

n).- SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR PENA DE PRISION.

Esta causal contempla una condición: que hay impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra, se le puede privar de la libertad, lo que lo imposibilita para prestar sus servicios. De conformidad con el artículo 42, fracción III de la Ley, se entiende que si la sentencia es condenatoria,

la relación se rescinde; es causa de suspensión temporal: "La --
 prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluto-
 ria." Sin embargo, esta idea queda desbaratada si se lee la ----
 fracción XIV del artículo 47: Es causa de rescisión sin responsa-
 bilidad para el patrón: "La setencia ejecutoriada que imponga al
 trabajador una pena de prisión, que impida el cumplimiento de la
 relación de trabajo.

ñ).- CAUSAS ANALOGAS.

Ante la imposibilidad del legislador de prever todos los ---
 acontecimientos que sean factibles de producirse y que constitu-
 yan causales de rescisión de la relación laboral, el final de la
 enumeración del artículo 47 incluyó la fórmula: "Las análogas a-
 las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera -
 graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se re-
 fiere"; buscando con ello abarcar todos los supuestos posibles.
 (15)

V.- CAUSAS IMPUTABLES DEL DESPIDO AL PATRON.

**a).- ENGAÑO DEL PATRON O DE LA AGRUPACION PATRONAL AL TRABAJADOR
 EN LA PROPOSICION DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL --
 MISMO.**

En este supuesto la relación laboral nace viciada y por tan-
 to se puede ejercitar la acción de rescisión; si se hace debe --
 ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del --

servicio.

b).- FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMENAZAS INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS Y OTROS ANALOGOS, DENTRO O FUERA -- DEL SERVICIO POR PARTE DEL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, EN CONTRA DEL TRABAJADOR, CONYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS.

La falta de probidad u honradez en esta fracción se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho. Existirá falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en -- omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo. Hay algunas obligaciones cuya omisión expresamente constituye causa de retiro, como el pago de salario de fecha o lugar -- no convenidos o acostumbrados.

Es importante aclarar que en el caso de las injurias y amenzas debe señalarse en la demanda en que consistieron exactamente dichas injurias o amenazas, expresando con toda claridad las palabras, ademanes o hechos que las constituyen.

c).- SI FUERA DEL SERVICIO SE PRODUCEN LAS CITADAS CONDUCTAS POR PARTE DE PATRON Y PERSONAS SEÑALADAS POR LA LEY. DEBERAN SER DETAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE LA CONTINUACION DE LA RELACION LABORAL SEGUN LO ESTABLECIDO POR LA PROPIA LEY.

φ).- REDUCCION DEL SALARIO.

El patrón no puede unilateralmente reducir el salario de un trabajador, esto constituye una grave causa de retiro porque si el patrón en forma unilateral reduce el salario de un trabajador este se ve obligado a liquidar al cien por ciento todas sus prestaciones al trabajador; y en su caso que la reducción del salario se pacte bilateralmente este no constituye una forma de rescisión del contrato con causa imputable al patrón exonerándolo de todas obligaciones contraídas en la Ley de la Materia, es decir, no puede ser reducido sino mediante acuerdo de voluntades pactadas dentro del mismo contrato haciendo mención expresamente en su fracción cuarta del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, existen supuestos en los cuales la disminución del salario no implica una causal de retiro, como es el caso en que el trabajador y el patrón convienen en la reducción de la jornada, consecuentemente se reduce el salario proporcionalmente. Lo mismo puede decirse en el caso de la instalación de un trabajador que ha sufrido un riesgo de trabajo, en un puesto adecuado a sus facultades físicas y mentales. En ambos casos se reduce el salario, pero no se configura una causa de retiro.

Las faltas graves del patrón con respecto al pago del salario hacen acreedor al patrón de sanciones corporales y sanciones económicas.

Si el patrón no cumple con una de sus principales obligaciones como es la de pagarle al trabajador el salario por los servicios que éste le presta, es natural que el trabajador tenga el derecho de separarse del trabajo y dar por terminada la relación

laboral, sin incurrir en responsabilidad.

Asimismo, para que sea procedente la rescisión de la relación de trabajo por falta de pago de salario, es indispensable que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de cubrir el salario, realizó las gestiones necesarias para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, ya que si no prueba esto, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

Por otra parte, la carga de la prueba de pago de salarios - corresponde al patrón en virtud de que tiene en su poder los -- elementos necesarios para hacerlo, como son: recibos, copias de cheques, etc. "En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: monto y pago del salario" (artículo 784 fracción: XII).

e).- NO PAGAR EL SALARIO EN FECHA Y LUGAR CONVENIDOS.

Una de las principales obligaciones del patrón es la de pagar el salario del trabajador y para esto, conviene trabajador y patrón, en qué fecha y lugar se cubrirá. Los artículos 103 y 109 de la Ley, establecen disposiciones al respecto.

Cuando los trabajadores no cobran su salario intencionalmente para después ejercitar alguna acción contra el patrón, éste puede consignar las cantidades correspondientes mediante billetes de depósito ante el tribunal del trabajo.

f).- CUANDO EL PATRON MALICIOSAMENTE CAUSA PERJUICIOS EN LAS HERRAMIENTAS O UTILES DE TRABAJO.

Con esta actitud de mala fe del patrón se pone en peligro la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores, por lo tanto, este con todo derecho puede dar por terminada la relación de trabajo.

g).- NO MANTENER EN CONDICIONES HIGIENICAS EL ESTABLECIMIENTO Y NO CUMPLIR CON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y SEGURIDAD ESTABLECIDAS-POR LA LEY.

El patrón al no cumplir con esta obligación, está poniendo - en peligro la salud e integridad física del trabajador y esto implica una situación muy grave, por lo cual es justificada esta - causa de retiro.

h).- NO OBRAR EL PATRON DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO CON PRUDENCIA Y PONER EN PELIGRO LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO Y DE LAS PERSONAS QUE ESTEN EN EL.

Esta causa está ligada a la anterior, más supone una conducta directa del patrón con el agravante señalado por la Ley de -- que su imprudencia o descuido sean inexcusables.

i).- CAUSAS ANALOGAS.

Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas -

del patrón, por lo que el tribunal del trabajo debe analizar detenidamente si lo son o no.(16)

16.- Idem; p, 166, 167 y 168.

CAPITULO III

I.- INICIO DE PROCEDIMIENTO LABORAL.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la Ley una tramitación específica (artículo 870), es decir, constituye la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley, como lo serían los procedimientos especiales, huelga y colectivos de naturaleza económica etc.

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada -- por las partes. Recordemos las tres funciones de las Juntas: -- conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

La Ley ha establecido que todo procedimiento se iniciará -- con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o la Junta Especial correspondiente, ese mismo día (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

Cabe señalar que en el derecho procesal del trabajo no se -

exige forma determinada en la comparecencia y las promociones - de la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito acompañado tantas copias como codemandados haya para correrles traslado, con objeto de que conozcan todos y cada uno de ellos las prestaciones del actor (artículo 872), y queden debida y formalmente emplazados a Juicio.

En este escrito se deberá expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ser acompañado de las pruebas que se consideren pertinentes; pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad artículo 685 y 872 de la Ley Federal del Trabajo que rige en el procedimiento laboral, en diferencia con el proceso civil que no señala este requisito.

El Pleno o la Junta, dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, previo análisis de que la demanda se encuentre completa, clara y detallada; en caso contrario, operará la suplencia de la queja.

La primera Audiencia contendrá:

- 1) Conciliación
- 2) Demanda y Excepciones
- 3) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. (17)

(17).- Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. p, 154,155.

a).- ETAPA CONCILIATORIA.

LA ETAPA CONCILIATORIA EN EL PROCEDIMIENTO DEBERA OBSERVAR LAS SIGUIENTES NORMAS:

I.- Comparecerán las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, el patrón o trabajador; tratándose de personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o a cualquier persona a la que se hubiese delegado la representación legal de la sociedad y conforme lo dispone el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- La Junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

III.- Si las partes llegaren a un arreglo, se terminará el conflicto, la Junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

IV.- La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarlas y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha.

V.- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por in-

conformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI.- Si no concurren las partes a la conciliación, además -- del apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones.(18)

b).- DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje haya agotado la Etapa de Conciliación citará a las partes a las etapas únicamente de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas dado que la primera etapa ya fue agotada, para evitar duplicidad en los periodos del proceso la Ley lo estableció en esa forma da da la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación.

" DEMANDA Y EXCEPCIONES COMPARE--
CENCIA PERSONAL DE LAS PARTES A LA
ETAPA DE CUANDO NO CONCURREN A LA
CONCILIACION. En el caso de que no
asista una de las partes, o ambas,
a la etapa de conciliación (como -
ocurre en el caso que se examina),
no puede interpretarse la fracción
VI del artículo 876 de la Ley Labo
ral en el sentido que señala la in
conforme, o sea, que en la segunda
es decir en la de demanda y excep
ciones, las partes si pueden estar
representadas por medio de apodera
dos por así autorizarlo el artícu
lo 692 de la propia Ley, pues la -
intención del legislador fue otra,
según se desprende de la exposi---
ción de motivos de la reforma pro
cesal a la Ley Federal del Trabajo
que entró en vigor a partir del --
primero de mayo de mil novecientos
ochenta. En efecto, de tal exposi
ción se advierte que el espíritu -
del legislador en los capítulos --

XVI y XVII fue el de fortalecer -- los procedimientos conciliatorios -- en los juicios laborales; que el Derecho Social siempre antepone el interés de la sociedad, a cualquier otro; que la conciliación es un camino que permite obreviar el --- tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; que evita que se entorpezcan la producción y en general las actividades económicas; que contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la produ--- cción en el proceso económico se consolide; porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de las Juntas."

LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES SE DESARROLLA DE LA SIGUIENTE FORMA:

I.- El Presidente en el menor de los casos en las Juntas Federal y Local; el Secretario de Acuerdos y esporádicamente el Auxiliar en la Junta Federal y en la Local, el Auxiliar exhortará, en caso de que dicha exhortación no tenga éxito el actor podrá - ratificar, modificar, aclarar, ampliar y enderezar su demanda.

II.- El actor ratificará o modificará su demanda y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hayan indicado (artículo 685-873).

De lo anterior se refiere la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, modificar, aclarar el escrito de demanda, ya que la su

plencia de la demanda no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes; en este caso la audiencia deberá suspenderse, a efecto de que el demandante pueda probar su defensa, únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se establezcan diferentes hechos a los inicialmente expuestos, a fin de no dejarlo en estado de indefensión.

III.- Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, si no lo hace, la junta la expedirá a su costa. Recordemos que este trámite se hacía por corte-sía y no por obligación.

IV.- En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiendo referirse a todos los hechos señalados en la demanda, apercibido que para el caso de no hacerlo, se tendrán por admitidos, por ser un requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente.

V.- No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda, en todo caso se recomienda contestar la demanda en forma cautelar, cuando se oponga la incompetencia.

VI.- Las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando si lo desean en el acta respectiva sus manifes-

taciones.

VII.- Si el actor es reconvenido o contrademandado, puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalándose dentro de los cinco días siguientes su continuación. (La misma situación debe prevalecer al demandado si le modifican o amplían la demanda, fracciones II y III). Consideremos por equidad y paridad procesal que al demandado se le debe conceder un plazo perentorio para formular y preparar correctamente su contestación en el supuesto de que se modifique la demanda o se ejerciten -- nuevas acciones, en beneficio de la garantía de audiencia y legalidad.

VIII.- Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción (artículo 878) turnándose los autos al periodo de resolución y previos alegatos toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y este no es objeto de prueba, sólo decisión jurisdiccional. (19)

"DEMANDA Y EXCEPCIONES LA REPLICA FORMAN PARTE DE LA ETAPA DE. -- Las manifestaciones que las partes formulan en vía de réplica y contrarréplica, deben ser consideradas por las juntas al fijar la controversia, ya que las mismas se plantean en la etapa de demanda y excepciones, según se desprende de lo dispuesto por las fracciones I, VI y VIII del artículo 878 de la -

Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5183/87. Victor - González León, 25 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. - Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López. (20) y 4 más".

Las consecuencias por incomparecer a esta etapa procesal, -- son las siguientes, en afán de ser objetivos.

a) Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por notificado de oficio su escrito inicial de demanda.

b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879), lo que implica haber aceptado los hechos de la demanda, pero que pueda desvirtuar solamente con los alcances de las pruebas en contrario; asimismo no es obstáculo para que necesariamente deba perder el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deben analizar íntegramente las constancias de autos.

c) El artículo 756 de la ley de 1970, indicaba que si ninguna de las partes no concurría a la audiencia de demanda y excepciones, se archivará el expediente hasta nueva promoción. Ahora, con las nuevas disposiciones, la incomparecencia de las partes -- no impide que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se

rá ratificada de oficio.

c).- REGLAS GENERALES DE LAS PRUEBAS.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba consistente en demostrar en juicio por los medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos -- por las partes.

En otra acepción, la prueba consiste en producir un estado de incertidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico.

En la prueba encontramos tres elementos:

- 1) El objeto de la prueba
- 2) El órgano de la prueba
- 3) El medio de la prueba.

1).- MEDIOS PROBATORIOS.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no del derecho, ya que éste no está sujeto a prueba, no se deben confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

Se deduce que quien tiene un derecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlos efectivos ante los tribunales, sólo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

La Ley Laboral ha adoptado el principio de que "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba" que no sean contradictorios a la moral y al derecho, y en especial, en forma enunciativa y no limitativa, señala los siguientes:

I. Confesional

II. Documental

III. Testimonial

IV. Pericial

V. Inspección

VI. Presuncional

VII. Instrumental de Actuaciones

VIII. Fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (artículo 776).

2).- OBJETO DE LA PRUEBA.

Solamente los hechos son objeto de la prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, al menos durante cierto tiempo.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, por ejemplo, los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los que se prohíba emplear como prueba de los mismos, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

Las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes dado al principio procesal, que a confesión de parte, relevo de pruebas (artículo 777).

La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación (artículo 779).

3).- FIN DE LA PRUEBA.

El elemento teleológico de la prueba es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes, debe tenerse presente que la litis

en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (litis contestatio). (21)

d).- OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE PRUEBAS.

ESTA ETAPA PROCESAL SE CELEBRA CONFORME A LAS NORMAS SIGUIENTES:

I. Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las de su contraparte, y aquel, a su vez, podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, -- bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida -- conforme a derecho, o bien porque algún documento se objetare -- en cuanto su contenido y forma.

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte en la inteligencia de que no haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenden de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a esos hechos. Esto constituye una novedad de las reformas procesales de 1980 y-

21.- *Idem*; p, 108, 109.

una falta de equilibrio de derechos Esta posibilidad deberá --- otorgarse a ambas, cuando, realmente se justifique.

IV. Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las normas del capítulo relativo; la propia Ley establece la forma y términos en que las partes deben ofrecer - sus pruebas, mediante el sistema de que son admisibles todos -- los medios de prueba.

V. Concluido el periodo de ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, - disposición que pretende terminar con la práctica usual de las Juntas de reservarse sobre la admisión de pruebas, a efecto de analizar con profundidad el acuerdo respectivo, aparentemente - con el objeto de obtener rapidez en el proceso (artículo 880).

e).- HECHOS ADMITIDOS.

Si las pruebas están conforme con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia inicial, se otorgará a las partes término para formular sus alegatos y se dictará el laudo, ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba, según el principio procesal de a confesión expresa, relevo de pruebas (artículo 882).

f).- DESANOGO DE PRUEBAS.

1.- En el acuerdo sobre la admisión en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta debe señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes se celebre la audiencia de desahogo de pruebas.

2.- Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual señalará y dictará todas las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informe o copias, exhortos exhibir persona ajena a juicio que haya solicitado el oferente, etc., sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que las Juntas han seguido la práctica anterior de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, porque la realidad no les permite acatarlo con exactitud.

3.- Cuando por naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalarán las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado, y además porque así lo dispuso el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Este periodo no deberá exceder de 30 días (artículo 883). - Insistimos en que la realidad supera la norma, por lo que no se cumplen estos términos procesales, no tanto porque los funcionarios de las juntas no quieran cumplir con los mismos, sino por -

las excesivas cargas de trabajo; y en supuesto de que el actor no llegare al inicio del desahogo de la Etapa de ofrecimiento y Admisión de Pruebas y la demandada ofrezca prueba y en ese inter llegará el actor mientras no se haya puesto en el Acta Respectiva "La Junta Acuerda" podrá el actor ofrecer sus pruebas.

LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS SE DESARROLLA CONFORME A LAS NORMAS SIGUIENTES.

I. Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado, de preferencia aquellas señaladas para esa fecha. (Esto resulta novedoso en la ley, ya que anteriormente se señalaban fechas determinadas para el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas, con cierta amplitud de plazos).

II. Cuando falte por desahogar alguna prueba, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.

III. Cuando faltan por desahogarse copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa que se las proporcione y en todo caso la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que le aplique las sanciones correspondientes. Las partes pueden requerir oficios recordatorios.

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.(22)

II.- PRUEBAS IDONEAS.

a) PRUEBA TESTIMONIAL.

I. CONCEPTO

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal.

Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

Se aduce que las partes no pueden ser testigos. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, por lo que esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante, la relatividad, desprestigio, preparación, etc de esta prueba, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es la prueba idónea y contundente para acreditar los extremos de la acción o de la excepción, según el caso.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento -

del tribunal el hecho controvertido, con sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, de dicho acontecimiento.

II. CARACTERISTICAS.

La prueba testimonial presenta las siguientes características:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b) Es un acto procesal
- c) Es un medio de prueba.
- d) Es una prueba indirecta y personal.
- e) Es una prueba representativa de hechos.
- f) Es histórico y narrativo de hechos, entendiéndose éstos en una forma detallada o amplia.
- g) Es una declaración específica.
- h) Es lo que vio o presenció un tercero o impresión de sus sentidos.
- i) Es una persona extraña al juicio. (23)

b) PRUEBA DOCUMENTAL.

I. CONCEPTO

Documento en un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; - por ello, los documentos han sido considerados como los medios-

en el proceso.

El maestro Eduardo Pallares lo define afirmando que "el documento es toda cosa que tienes algo escrito con sentido inteligible".

Etimológicamente este concepto se deriva de documentum, y este del verbo docere, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza, por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana y que su resultado sea la representación de algo, de un hecho o de algún acto.

II. CLASIFICACION

La división clásica y tradicional de los documentos es la -- que se refiere al origen de los mismos y así los documentos se clasifican en:

- a) Públicos
- b) Privados

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de facultad soberana.

Pallares define al documento público como aquel que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública, en --- ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requi

sitos de Ley.

Los documentos privados son aquellos que consignan alguna - disposición o convenio por personas particulares, en donde se - puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 y 796, define y realiza la ya clásica clasificación de los documentos.

Son documentos públicos expedidos por las autoridades de la federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (artículo 795).

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior (artículo 796).

Por último, los documentos públicos, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en materia de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial.

Las declaraciones o manifestaciones prueban contra quiénes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se ma

nifestaron conforme con ellas, tales el caso de las actas admⁱ. nistrativas que contengan alguna confesión expresa. (24)

c) PRUEBA CONFESIONAL.

I. CONCEPTO

Existe gran variedad de definiciones respecto de la prueba-confesional; sin embargo, todas ellas coinciden en que la confesión es el reconocimiento tacito o expreso que hace una de -- las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que les perjudican.

De lo anterior se infiere lo siguiente;

a) La confesión es una prueba en contra de quien la desahoga en favor de quien formula respecto de los hechos propuestos que le perjudiquen.

b) Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.

c) Que la confesión se efectúe dentro del proceso.

La confesión es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal; por ello, para que pueda tener --

eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La capacidad de confesante (elemento subjetivo)
- b) El objeto de la confesión (elemento material)
- c) La voluntad de quien la presta (elemento intencional)
- d) Que se haga con las formalidades de Ley

La Ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, únicamente señala la forma como debe ofrecerse y desahogarse, al indicar: cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

La prueba confesional suele clasificarse de la siguiente manera:

a) Judicial. Es la que se hace en el juicio ante Juez competente.

b) Extrajudicial. Es la que se hace fuera de juicio o ante Juez incompetente.

c) Expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.

d) Ficta. La que infiere del silencio o evasivas, así por la incomparecencia a la audiencia respectiva.

e) Simple. Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.

f) Compleja. Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación al alcance de lo agregado.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente en un testimonio notarial la facultad de articular o absolver las posiciones de manera especial; sin embargo, si se trata de personas físicas debe ser personalísima el desahogo de esta prueba.

Como excepción a la regla anterior, el artículo 787 establece; "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de Administración o Dirección, los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos". La Ley de 1970 decía, lo que ocasionó controversias, que se podía solicitar que concurriera "personalmente" la contraparte a absolver posiciones; sin embargo, la reforma atinadamente aclaró que en personas morales su comparecencia será por conducto de su representante legal, ya que es evidente que no tienen una existencia física sino jurídica, consecuentemente tienen que actuar por conducto de sus órganos representativos autorizados o

por aquellas a quiénes se les haya delegado esa facultad, o bien que los hechos controvertidos les sean propios a tales funcionarios.

III.- CARGA DE LA PRUEBA.

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

En nuestra materia debe probar aparentemente el que esté en mejor aptitud o disposición o negación del derecho, por lo que es una obligación y un derecho de las partes que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece, siguiendo diversos criterios de nuestro máximo tribunal, lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlo, se presumirá ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia de los siguien--

tes:

PRUEBA, CARGA DE LA. Si un patrón niega la existencia de relación laboral con un trabajador alegando que éste le prestó servicios en virtud de contrato de prestación de servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral.

Amparo directo 547/82.- Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social.- 26 de septiembre de 1983.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter.

Precedente:

Amparo directo 4600/77.- Jorge Razo Alvarado.- 6 de marzo de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.

PRUEBA, CARGA DE LA. Si un patrón niega la existencia de relación laboral con un trabajador alegando que éste le prestó servicios en virtud de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal negativa implícitamente contiene una afirmación y por ello el patrón tiene la carga de probarla y si no lo hace debe considerarse que la relación fue de naturaleza laboral.

Amparo directo 4600/77.- Jorge Razo Alvarado.- 6 de marzo de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Jorge Landa.(25)

PRUEBA, CARGA DE LA. No es al trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación

laboral, sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino que con él hubo por su naturaleza y características la de prestación de servicios profesionales.

Amparo directo 4800/78.-Ramón Rivas Chavarín.- 15 de febrero de -- 1978.- 5 votos.- Ponente: Juan Moises Vega Sánchez.

IV.-CASOS DE APLICACION.

I. Fecha de ingreso del trabajador.

II. Antigüedad del trabajador.

III. Faltas de asistencia del trabajador.

IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción III de la Ley.

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido.

VII. El contrato de trabajo.

VIII. Duración de la jornada de trabajo.

IX. Pago de días de descanso y obligatorios.

X. Disfrute y pago de vacaciones.

XI. Pago de las primas dominicales, vacacionales y antigüedad.

XII. Monto y pago del salario.

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la vivienda (artículo 784).

XV. Aguinaldo, pago.

De las anteriores circunstancias, se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, justificada, con lo que se identifica, en el fondo, con el que dice debe probar el que afirma, el que niega no tiene ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin variación alguna, para que se reincorpore a sus actividades. En caso de negativa de la relación laboral, la carga de la prueba recae en el-

trabajador.

Efectivamente, si el patrón ofrece el puesto de buena fe, - sin modificarle al trabajador sus condiciones de trabajo, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la "reversión de la carga de la prueba" y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, de conformidad -- con la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la existencia de la relación la boral o las causas de la rescisión imputables al patrón.(26)

V.- CONCEPTO DE JURISPRUDENCIA.

Es la norma de juicio que suple omisiones de la Ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos. las autoridades gubernamentales o judiciales tienen la obliga-- ción de llevar a cabo el acatamiento de los fallos que conforme a derecho han dictado los jueces y tribunales sometidos a su ju risdicción.(27)

VI.- ARTICULO 192 DE LA LEY DE AMPARO.

Art. 192. La Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria pa ra estas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además pa ra los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; los Juzga dos de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del or-- den común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales -

26.- Idem, p. 111, 112

27.- Juan Palomar de Miguel, Diccionario para Juristas p, 765.

Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán Jurisprudencia, siempre que -
lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no inte---
rrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por
lo menos por catorce Ministros, si se trata de Jurisprudencia -
del Pleno, o por cuatro Ministros en los casos de Jurispruden--
cia de las Salas.

También constituyen Jurisprudencia las resoluciones que di-
luciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales -
Colegiados. (28)

28.- Ley de Amparo, Edit, Pac, p, 47.

CAPITULO IV**I.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DEL PATRON.**

Tomando como base el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo encontramos dos elementos: La prestación de un trabajo y - el pago de un salario; y son en efecto las dos obligaciones de base, las que configuran la relación, una del trabajador y otra del patrón, generadores de otros tantos derechos correlativos; - recibir la energía del trabajo y el salario.

a).- OBLIGACIONES DEL PATRON.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos:

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la 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 reportarlos tan luego como dejen 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 prestan 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 maltrato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del 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 jurados, electorales y censales, a -- que se refiere el Artículo 5º 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 de contarse 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 sust tutos 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 infe-- rior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deben cubrirse.

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Consti-- tucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Se cretaría 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 emplee más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios económicos 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 sustituido 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 deben 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 oportunamente y eficazmente los primeros auxilios; 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 terre no no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimien to de mercados públicos, edificios para los servicios municipa- les y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo-

esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

XI. 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.

XII. 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 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; y

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV - del artículo 94 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 los reglamentos;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de ---- acuerdo con lo establecido por esta Ley.(29)

b).- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que--- les 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;

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

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

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

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conser-- var en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que -- origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso for-- tuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construc-- ción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesi-- ten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las perso-- nas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establecen esta Ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el

reglamento interior y además normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

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

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas 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 del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa. (30)

II.- DERECHOS DEL TRABAJADOR.

a).- SALARIO.

"Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o pres-

tación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador.

b).- DESCANSO.

El descanso es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo, consignada en el artículo 69 de la Ley que establece que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deben disfrutar de descanso semanal, procurando en los reglamentos de la Ley que sean los domingos (artículos 70 y 71).

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para que --

pueda recuperar parte de las energías perdidas por la misma causa.

c).- VACACIONES.

CONCEPTO

Concepto: Todos los trabajadores disfrutarán, en los términos de la Ley, de un periodo anual de vacaciones como mínimo. - Existen algunas disposiciones que regulan periodos de vacaciones especiales para trabajos que, por su naturaleza, exigen dicho tratamiento, como son: el trabajo de los menores, el trabajo en los buques, el trabajo de tripulaciones aeronáuticas, --- etc.

La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 - de la Ley, que señala: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Al concluir el primer año;	6 días
Al concluir el segundo año;	8 días
Al concluir el tercer año;	10 días
Al concluir el cuarto año;	12 días
Al concluir el noveno año;	14 días
Al concluir el decimocuarto año;	16 días

Al concluir el decimonoveno año;	18 días
Al concluir el vigésimo cuarto año;	20 días
Al concluir el vigésimo noveno año;	22 días

Las vacaciones deben gozarse efectivamente, esto es, el trabajador debe interrumpir por completo la prestación de sus servicios en la empresa; esta situación se desprende de la prohibición que establece el artículo 79 de la ley de compensar las vacaciones con una remuneración, salvo la excepción de que el trabajador labore menos de un año, en cuyo caso tendrá derecho a una remuneración proporcional.

PRIMA VACACIONAL.

182. VACACIONES, DERECHO AL PAGO-PROPORCIONAL DE LAS. Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación. Sexta Epoca, --- quinta parte; Volumen XXVIII, p. 151. Amparo directo 4266/52. Salvador Ruíz de Chávez. Unanimidad de 4 votos. Volumen LXXIII, p. 32

Amparo directo 8124/62. Juan -- Maldonado Yáñez y otros. 5 votos. Volumen LXXXIX, p. 33.

Amparo directo 5341/61. Felipe-Hernández Alanís. Unanimidad de 4 votos. Volumen XCIII, p. 21.

Amparo directo 2366/64. Guadalupe Atilano Cornejo. Unanimidad de 4 votos.

VACACIONES, PRIMA DE. DEBE PAGARSE AUN CUANDO EL TRABAJADOR LA BORE EN EL PERIODO CORRESPONDIENTE. El artículo 80 de la Ley Federal del trabajo establece que --- "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les corresponden durante el periodo de vacaciones; Sin distinguir si se trabaja o solamente se descansa durante ellas pues de la finalidad de la prima de vacaciones, que es de que el trabajador disponga de un ingreso extraordinario correspondiente a las vacaciones no puede deducirse que el trabajador -- tenga la obligación de descansar completo el periodo vacacional para tener el derecho al pago total de la prima de referencia.

Amparo directo 6070/82.- Rafael Corona Muñoz.- 2 de febrero de -- 1982.- 5 votos. Ponente: Julio -- Sánchez Vargas.- Secretario: Jesús Guzmán. + 2 más.

d).- AGUINALDO.

Es una gratificación que se otorga anualmente a los trabajadores por cada año de servicios prestados. En caso de que el trabajo sea menor de un año se le entregará la parte proporcional - al tiempo laborado.

AGUINALDO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO, - CONVENIO. El aguinaldo, por su naturaleza extraordinaria, no forma parte integrante del salario base de la liquidación, pues dicha prestación se otorga al trabajador como un beneficio económico que le permita atender las necesidades --

propias de las fiestas decembrinas y no como contraprestaciones por algún servicio prestado dentro de la jornada ordinaria. Máxime, si por virtud de un convenio entre las partes dicha percepción se excluye como concepto integrante del salario, estipulándose en cambio beneficios superiores a los legales, en favor de los trabajadores, en cuyo caso, el convenio de liquidación debe considerarse válido de conformidad con el artículo 3º transitorio de la Ley Federal del trabajo.

Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Amparo directo 375/91.- Rolando Barrera Segura y coagraviados.- 30 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio Ibarrola -- González.- Secretaria: Arcelia de la Cruz Lugo.Y 4 más.

III.- DESPIDO INJUSTIFICADO.

a).- NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.

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

Según Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como "el acto por virtud del cual hace el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo.

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al des

pido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a administrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

No basta que el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo, porque se le recogió la maquinaria con motivo de los adeudos que tenía, pues para que, en este caso, el cierre de la empresa sea con apego a derecho, es necesario que se ajuste al procedimiento que establece la Ley, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que ese cierre importa despido injustificado que hace procedente el pago de la indemnización constitucional reclamada.

Otro ejemplo: se equipare a un despido injustificado el hecho de que el patrón no abra el centro de trabajo, toda vez que con esa actitud impide al trabajador prestar sus servicios; consecuentemente, el trabajador tiene derecho al cobro de sus salarios, puesto que no dejó de trabajar por voluntad propia, sino porque el patrón se lo impidió.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, -- pues esa extinción esta condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se -- abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respecto del derecho de antigüedad, etc. Esto es en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento del contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.

b).- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DESPIDO

El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuidad normal.

Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determina

das obligaciones o la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse). El despido -- también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer). Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su permanencia en el mismo por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

El maestro De la Cueva apunta una solución en favor de la estabilidad en el empleo que merece la atención de cuantos se preocupan por el derecho del trabajo y que ojalá muy pronto forme -- parte de la legislación mexicana, si ha de seguir viendo por -- los derechos de los trabajadores. Esta es su idea:

"Las instituciones y normas laborales, se ha repetido en millones de ocasiones, buscan constantemente su perfeccionamiento; y el precepto que comentamos está todavía en la escena, porque -- aún no se ha alcanzado el ideal de la estabilidad: la idea del -- despido debe desaparecer, para ser sustituida por un juicio breve, sumarísimo, decían nuestros antepasados, no más largo de -- diez o quince días, en el cual cumpliéndose las formalidades -- esenciales del procedimiento se solicite la rescisión o terminación de las relaciones de trabajo; en ese período, el trabajador continuaría prestando sus servicios y percibiendo sus salarios.

Los deberes cuya no observancia o violación implican el despido del trabajador se pueden deducir del artículo 47 de la Ley,

entre otros; en efecto, existen artículos como el 185, 208, 244, 264, 291 y 303 que señalan también causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, en los trabajos especiales.

Para su mejor comprensión, el despido se puede entender como una relación causal; el despido es el efecto; la causa es la falta grave. (31)

c).- JURISPRUDENCIA.

DESPIDO INJUSTIFICADO, MOTIVACION Y FUNDAMENTACION DE LAS DEFENSAS OPUESTAS EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL.- En los casos de despido de un trabajador, las defensas hechas valer por el patrón deben estimarse en función de las razones motivos y hechos que alegue, para determinarse, en el caso de que hubiese probado, si tales razones integran o no las causales de rescisión previstas en los preceptos legales -- que cite en apoyo a su actitud. -- Es por esto que si se pretende que hubo contradicción en la defensa -- debe buscarse si existe tal circunstancia en esas razones y motivos alegados, pero no en las disposiciones legales que cite, las que en todo caso, deben tenerse por -- alegadas en relación de las defensas hechas valer. Esto lleva a la conclusión de que si alegados, no existe contradicción en esas razones o motivos alegados, no puede -- hablarse de que exista por el hecho de que hubiera alegado dos o más fundamentos legales, sobre todo si alguno de ellos carece ---- manifestaciones de aplicación, --- por no fundar ninguna de las defensas.

Amparo directo 3275/71.- Sabino Bernabé Ramos. 4 de noviembre de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tama-yo. (32)

DESPIDO DEL TRABAJADOR CUANDO - EL PATRON OFRECE LA REINSTALACION - Y NO LA CUMPLE CARGA DE LA PRUEBA, No basta con que el patrono ofrezca readmitir al trabajador nueva- mente en su puesto para que la car- ga de la prueba del despido corres- ponda a éste, si de las actuacio- nes procesales consta que cuando - se trató de ponerlo no fue admiti- do, en ese caso, debe entenderse - que el trabajador en realidad re- sultó separado de su puesto y, por tanto, a él no le corresponde la - carga de probar el despido de que- fue objeto porque a partir de la - negativa del patrón, la Junta debe fijar una nueva litis, pues la con- troversia no se concreta ya a la - separación inicial, sino a la que- provino después de la pretendida - reinstalación del trabajador.

Amparo directo 162/80.- María - Lucrecia Gutiérrez Maza.- 28 de -- septiembre de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Efraín Ochoa ---- Ochoa.- Secretaria: María de los - Angeles Pombo Rosas.

DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECI- MIENTO DEL TRABAJO, CONTROVERTIEN- DOSE LA ANTIGÜEDAD, NO IMPLICA MA- LA FE. Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en -- los conflictos originados por des- pido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del traba- jador, las condiciones en que lo ve- nía desempeñando; esto es, que pre- tende que el trabajador regrese -- con un salario que menor, con una- categoría inferior, con jornada de trabajo mayor, en suma, que preten- de la implantación de nuevas condi- ciones de trabajo; pero tan mala -

fe no existe cuando el patrón con-
trovierta la antigüedad alegada--
por el trabajador, pues dicha con-
troveria no constituye una modifi-
cación del contrato de trabajo-
que altere el mismo.

Amparo directo 5001/72.- Rafael
Bonilla Infante.- 31 de enero de-
1973.- Unanimidad de 4 votos.- Po-
nente: María Cristina Salmorán de
Tamayo. y 5 más.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRESUN-
CION DE SU EXISTENCIA EN CASO DE-
REINSTALACION. Si el trabajador -
aduce que fue despedido injustifi-
cadamente el mismo día en que se-
le reinstaló con motivo de diver-
sa reclamación intentada en con-
tra del propio patrón, y está de-
mostrando que en la fecha de la -
demanda no se encontraba prestando
servicios, ello es suficiente para
presumir la existencia del des-
pido alegado, pues sería ilógico-
pensar que el trabajador, de motu
propio haya dejado de prestar --
sus servicios el mismo día en que
fue reinstalado, para luego insis-
tir nuevamente en su reincorpora-
ción.

Amparo directo 263/89. José Isa-
bel Amaro Salazar. 26 de junio de
1989. Unanimidad de votos. Ponente:
Ernesto Rosas Ruiz. Secretaria:
José M. Quintanilla Vega.
Más 4 (33)

SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABA-
JADOR COMO CORRECCION DISCIPLINA-
RIA EQUIVALE A UN DESPIDO. La sus-
pensión indefinida de un trabaja-
dor en sus labores equivale a un
despido, atendiendo a que la sus-
pensión en el trabajo como medida
disciplinaria no puede exceder de
ocho días, según lo establece la
fracción X del artículo 423 de la
Ley Federal del Trabajo, y en
estas condiciones, el término de
prescripción correspondiente se
regula conforme al artículo 518 -

del ordenamiento legal invocado - que establece el término de dos meses para ejercitar la acción reactiva al despido de un trabajador.

Amparo directo 3148/74.- Raúl Muñoz Vieyra.- 4 de julio de 1975 Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.- Secretario: Sergio Javier Coss Ramos y 3 más.

DESPIDO, NEGATIVA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace al patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Amparo directo 276/83.- José Antonio González Márquez.- 13 de junio de 1993.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Precedentes:

Amparo directo 4405/78.- Julio Alejandro Pacheco Quiroz.- 19 de julio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

DESPIDO INJUSTIFICADO.- Basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehúse a ministrarle éste, para que incurra en la san-

ción fijada por la Ley ya que con este procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

d).- INDEMNIZACION.

Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integra con el importe de tres meses de salarios, según lo dispone la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional. En el artículo 48 de la ley se determina que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión. (34)

REINSTALACION Y PAGO DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.- Es cierto que la Suprema Corte ha resuelto en diversas ejecutorias que cuando un trabajador ejercita simultáneamente las acciones de cumplimiento del contrato de trabajo e indemnización constitucional por despido injustificado que le concede la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, la Junta que conoce del conflicto debe absolver al demandado, por no poder decidir, substituyéndose al actor que es a lo que debe condenar, toda vez que una de dichas acciones excluye a la otra, en virtud de que la primera parte del supuesto de considerar existente el contrato de trabajo, mientras la segunda implica la admisión por el acto de la rescisión del propio contrato pero ese criterio no tiene aplicación cuando el trabajador no ejercita conjuntamente ambas -

acciones, sino sólo la de cumplimiento del contrato de trabajo, - al expresar que reclama su reinstalación o en su defecto, el pago de la indemnización constitucional, con lo que quiere decir que en el supuesto de que el patrón - se niegue a reinstalarlo, pide se le condene al pago de la aludida indemnización, lo que si bien es inútil decir, ya que ello tiene - que ser así en virtud de lo dispuesto por los artículos 601 y -- 602 de la Ley Federal del Trabajo (que equivalen a los artículos -- 845 y 846 de la Ley Laboral en vigor de 1º de mayo de 1970), no -- por el hecho de expresarlo debe - llevar a la Junta a la conclusión de que el demandado tiene que ser absuelto.

Amparo directo 5781/77.- Transportadora de Gas, S.A. 17 de febrero de 1978.- Unanimidad de 4 votos.- ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes. (35)

e).- SALARIOS CAIDOS.

Se conocen con el nombre de Salarios Vencidos los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo desde la fecha en que fue despedido o desde la 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. (36)

SALARIOS VENCIDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE -- LAS ACCIONES POR DESPIDO. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador - despedido injustificadamente, podrá solicitar a su elección que se le reinstale o se le indemnice con

el importe de tres meses de salario y que 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; por tanto, convencidos conforme a lo establecido en este proceso legal, se entiende que los salarios vencidos son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originales en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, por lo que, para que se condene a su pago basta que el trabajador ejercite cualquiera de las dos acciones principales señaladas, y prospere, para que por consecuencia tenga derecho a que se le otorgue en forma concomitante y correlativa la prestación secundaria correspondiente a los salarios vencidos.

Amparo directo 311/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 27 de agosto de 1981.- 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz. y 3 más.

f).- PRIMA DE ANTIGUEDAD:

Es un derecho patrimonial que tienen los trabajadores generado por la Antigüedad en el Servicio, tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la Seguridad Social: estas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, o la invalidez que se relacionan con el trabajo; esta es una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. MODO DE FIJAR SU IMPORTE. Como en autos consta, que la relación laboral tuvo -

una duración de treinta y siete -- años, y también consta, que ésta -- se desarrolló de manera continua, -- es decir, sin interrupciones, la -- Junta responsable debió condenar -- al patrón demandado al pago de doce días de salario por cada año de labores, y no en la forma en que -- lo hizo, ya que la fracción I del artículo 162 de la ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad consiste precisamente -- en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, sin que haga distingos con relación a tiempo efectivo de labores, pues -- únicamente habla de "años de servicios".

Amparo directo 59/83 Gregorio -- Quiñonez Pinzón.- 16 de agosto de 1983.- Unanimidad de votos.- ponente: Andrés Zárate Sánchez.- Secretario: Luis Armando Cortés Escalante.

IV.- REINSTALACION.

Consiste en poner al trabajador nuevamente en posesión de -- su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica del trabajo.

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRON CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA REINSTALACION POR DESPIDO Y AQUEL LO NEGADUCIENDO INASISTENCIAS POSTERIORES DEL ACTOR.- De los artículo --

784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que toca al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión; dicha carga pesa sobre el patrono con mayor razón cuando el trabajador demanda la reinstalación afirmando que fue despedido en cierto día y aquél se exceptiona negando el despido y alegando que con posterioridad a la fecha precisada por el actor, éste dejó de asistir a sus labores, en virtud de que tal argumento produce la presunción de que es cierta la afirmación del trabajador de que fue despedido en la fecha que indica, pues teniendo la voluntad de seguir trabajando en su puesto, no es probable que haya faltado por su libre voluntad, sino porque el patrón se lo impide. Precisada como está la carga de la probatoria que toca al patrón en el su puesto demérito, debe indicarse que si aduce como defensa el abandono, tendrá que acreditarlo y si se exceptiona aduciendo que el trabajador incurrió en la causal de despido por faltas, tendrá que probar que con posterioridad a la fecha en que aquél afirmó haber sido despedido, la relación laboral subsistía y que pese a ello incurrió en faltas injustificadas; por tanto, si sólo se limita a demostrar la inasistencia del trabajador, ello confirmará el dicho de éste sobre que el despido tuvo lugar el día que señaló.

Varios 8/88. Contradicción de tesis entre el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Cuarto Circuito. 12 de febrero de 1990. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez. (37).

CONCLUSIONES.

- Primera. En la actualidad y atendiendo a la crisis económica por la que atraviesa nuestro país, en la que los patrones a veces en forma justificada y otras arbitrariamente se ven obligados a despedir a sus trabajadores violando los derechos que tienen a la conservación de su empleo, desconociendo el concepto relativo a la estabilidad en el trabajo.
- Segunda. En la práctica vemos que cuando un trabajador demanda a un patrón porque dice que este último lo despidió injustificadamente durante el desahogo del procedimiento laboral nos percatamos que el primero no era tan probo como indicó ni el patrón tan villano como se le hace aparecer en la demanda y -- que por consiguiente, por desgracia va a prevalecer debidamente la verdad que ambos fabriquen para salvaguardar sus intereses y no la justicia que debería ser lo que nos moviera a los que nos dedicamos a asistir a las partes en un proceso y que debiera ser la noble profesión de la abogacía, que sin embargo es ejercida por personas que ni siquiera han pisado un plantel universitario y sin el más mínimo concepto de lo que es la ética profesional, no llevan a cabo una real defensa de los intereses de las partes. Y se propugna porque se exija en materia laboral que los apoderados tengan un título profesional.
- Tercera. Deberían los trabajadores tener más claros los derechos que les asisten conforme a la ley, pero en igual medida deberían

conocer sus obligaciones y el Estado como tutelador de los derechos de éstos debiera implementar o exigir las capacitaciones y adiestramientos respectivos con personal capacitado y no con personas ignorantes que día con día incumplen con sus obligaciones y responsabilidades en este sentido y que representan un gravamen para las empresas, ya que los tienen que dar una "gratificación" para que la visita que realizaron aparezcan como si ellos cumplieron con los lineamientos que se fijan en la Ley Federal del Trabajo pues estas en su afán de incumplir evaden sus obligaciones que la Ley les impone.

cuarta. La anterior traería como consecuencia una reforma a la Ley toda vez que para ser inspector de trabajo se requiere haber terminado la educación secundaria y demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social, tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones, y sabemos de antemano que con ese nivel escolar de ninguna forma conoce ni al derecho del trabajo ni a la de seguridad social y por ende carece de la preparación técnica necesaria para el ejercicio de esa actividad.

quinta. Porqué el análisis de la inspección del trabajo en nuestro tema que es el Despido Injustificado porque precisamente los patrones incumplidos según estadísticas son los que mas reincidencia van a presentar en relación a los despidos ya que acostumbrados a incumplir la ley no tienen el menor escrúpulo para deshacerse "De los Trabajadores que les prestan Servicios", y en la mayoría de los casos dejan a estos en un absoluto estado de indefensión porque a parte de privarlo de un

- ingreso los menoscaban su dignidad, y esta ninguna indemnización o reinstalación en su caso la vuelve a reintegrar.
- Sexta. Que la ley determinara en una forma más fehaciente las causas en la que el patrón pueda rescindir la relación del trabajo por causa justificada y sin incurrir en responsabilidades, estableciendo mecanismos más accesibles para acreditar todas y cada una de las fracciones que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo..
- Septima. Que se omitan las pruebas que se desahogan "Prácticamente" - en forma colegiada como son las periciales pues estas resultan poco confiables porque obviamente el oferente siempre va a vigilar que el perito que nombre emita un dictamen favorable a sus intereses, igual que su contraparte y esto en el juicio se traduce a entorpecimiento, tortuquismo y falta de cumplimiento al principio de economía procesal y a que los juicios en materia laboral ya no son ágiles como lo determinó el legislador.
- Octava. No sólo para los empleados de confianza sino también para todos los empleados debería darse la oportunidad al patrón de que si considera indeseable en su empresa a un trabajador no sea obligado a reinstalarlo siempre y cuando se hiciera una indemnización más allá de los parámetros que establece la ley con el ánimo de que sólo quedaran en su empresa personas productivas ya que con motivo del despido se da en algunas ocasiones la reinstalación que vuelve esa relación totalmente insana traduciendo en que si el trabajador no era muy cumplido ahora esa situación se da más agravada.
- Novena. Desgraciadamente la conclusión anterior nos lleva a hacer --

- conclusiones en el sentido de que también existen trabajadores sumamente diligentes y cumplidos de sus obligaciones por lo que cabría a hacer la reflexión de mecanismos en los cuales no se vean disminuidos sus derechos como tales y se sanciones a los patrones cuando pretendan ir en contra de esta.
- ecima. Que la parte final del artículo 47 de la ley Federal del Trabajo resulta injusta porque señala que la falta de aviso al trabajador a través de la junta sobre su rescisión dentro -- del término de los cinco días siguientes por si sola se considera un despido injustificado, ya que durante el proceso -- podría acreditar que el trabajador incurrió en algunas de -- las causales del artículo 47 de la ley en cita.
- ceava. Si en el procedimiento se acredita que el trabajador fue rescindido por algunas de las causales del artículo 47 de la -- Ley Federal del Trabajo, la falta del aviso a la junta para -- que notifique al actor debería traducirse como una falta administrativa y en su caso procedería que se multara al pa-- trón por no acatar la ley.
- ceava. Que se deja al patrón en estado de indefensión yendo en contra de los lineamientos previstos por los artículos 14 y 16-- Constitucional ya que no ha sido vencido en juicio y se de-- terminará que hay despido injustificado, lo cual resulta su-- mamente grave para los patrones que omiten una cuestión netamente administrativa.

BIBLIOGRAFIA.

DOCTRINA.

- 1.- **ASTUDILLO URSUA, PEDRO.**
LECCIONES DE HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO.
TEXTOS UNIVERSITARIOS U.N.A.M. 1978.
- 2.- **BAITAZAR, CAVAZOS.**
EL DERECHO LABORAL EN IBERO-AMERICA.
EDITORIAL TRILLA, MEXICO 1981.
- 3.- **CABANILLAS, GUILLERMO.**
COMPENDIO DE DERECHO LABORAL T.1
EDITORIAL BIBLIOGRAFICA OMEBA, BUENOS AIRES 1968.
- 4.- **DAVALOS MORALES, JOSE.**
DERECHO DEL TRABAJO 1. EDITORIAL PORRUA, 1985.
- 5.- **DE LA CUEVA, MARIO.**
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA, 1975.
- 6.- **DE BUEN LOZANO, NESTOR.**
DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, 1989.
- 7.- **GOMEZ GRANILLO, MOISES.**
BREVE HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS.
EDITORIAL ESFINGE, 1984.
- 8.- **GUERRERO, EUQUERTO.**
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 2.
EDITORIAL PORRUA, 1980.
- 9.- **ITALO MORALES, S. Y TENA SUCK, RAFAEL.**
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIA TRILLAS. 1989.
- 10.- **MARGADANT, S. GUILLERMO.**
DERECHO ROMANO, EDITORIAL ESFINGE, 1982.
- 11.- **TRUEBA URBINA, ALBERTO.**
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA. 1975.
- 12.- **TAPIA ARANDA, ENRIQUE.**
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL VELUX, MEXICO 1978.
- 13.- **J. HENSEHEIMER.**
DERECHO ARBEITSRTRAG, BERLIN 1925.

LEGISLACION.

- 1.- **CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.**
COMENTADA PARA LOS JOVENES MEXICO-C.R.E.A. 1985.
- 2.- **CASTRO ZAVALA, SALVADOR.**
55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA,
CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR 1974.
- 3.- **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.** 18/AGOSTO/1931.
- 4.- **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.** 1/ ABRIL/1970.
- 5.- **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.** 4/ ENERO/1980.
- 6.- **INFORME DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.** CUARTA SALA 1978.
- 7.- **INFORME DEL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO.**
TERCERA PARTE VOLUMEN 2, 1989.
- 8.- **SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.**
ENERO-JUNIO, SEGUNDA PARTE, TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO, 1990.
- 9.- **SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.**
SEPTIMA EPOCA, VOLUMEN 35 QUINTA PARTE, 1971.
- 10.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
EDITORIAL PAC, 1993.
- 11.- **LEY DE AMPARO.**
EDITORIAL PAC, 1989.
- 12.- **PALOMAR DE MIGUEL, JUAN.**
DICCIONARIO PARA JURISTAS, EDICIONES MAYO. 1981..