

PARA EL DESARROLLO TOTAL



UNIVERSIDAD
TEPEYAC..

321309 2
2ej

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.
CLAVE: 3213

“EL AVISO DE RESCISION Y LA EQUIDAD EN MATERIA LABORAL”

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
IGNACIO GARRIDO OVIN

ASESOR DE TESIS
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA
CED. PROF. 106211

MEXICO, D.F.

1991



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.

EL AVISO DE RESCISION Y LA EQUIDAD EN MATERIA LABORAL

INDICE	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
<i>Generalidades sobre el Derecho Laboral Mexicano</i>	
1.1.- Su origen.....	2
1.2.- El Artículo 123 de la Constitución Mexicana	9
1.3.- Las Leyes del Trabajo	15
CAPITULO II	
<i>La Rescisión y otras figuras semejantes</i>	
2.1.- La rescisión.....	43
2.2.- La terminación	48
2.3.- La suspensión	52
2.4.- La interrupción.....	54
2.5.- La modificación	56
CAPITULO III	
<i>El aviso de rescisión conforme al Derecho Positivo</i>	
3.1.- Antecedentes	64
3.2.- En estricto Derecho	65
3.3.- Omisiones patronales.....	69
3.4.- Injusticias legales	70
3.5.- Jurisprudencia.....	75
CAPITULO IV	
<i>La Equidad</i>	
4.1.- Generalidades.....	79
4.2.- Su aplicación a la luz de la Ley Federal del Trabajo.....	84
4.3.- La jurisprudencia.....	85
CONCLUSIONES.....	91
BIBLIOGRAFIA	93

INTRODUCCION

En el presente estudio, se realiza un trabajo teórico-práctico, de lo que es en sí el aviso de rescisión laboral y en cuanto a cómo se viene aplicando el último párrafo del artículo 47 de nuestra legislación laboral en vigor, con relación al aviso que debe hacer el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en el cual deberá contener la fecha y causa o causas de la rescisión de las relaciones de trabajo con un trabajador, cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso en el centro de trabajo, el patrón dentro de los cinco días siguientes, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado, solicitando su notificación al trabajador. El precepto en cita sentencia en forma verdaderamente draconiana e injusta que la falta de aviso al trabajador o a la junta bastará para considerar que el despido fué injustificado.

De lo anterior podemos manifestar que dicho precepto es un tanto rigorista e injusto y que afecta considerablemente los intereses del patrón, beneficiando los del trabajador.

En el desarrollo del presente trabajo, nos pudimos percatar que el Derecho Laboral es marcadamente unilateral a favor del trabajador generando con ello un clima de inquietud y desconfianza en el sector empresarial, ya que si bien se debe proteger al débil, no por ello se debe incurrir en excesos que atenten contra la economía nacional.

En concordancia con el tema del presente trabajo "El aviso de rescisión y la equidad en materia laboral", viéndolo desde un punto de vista equitativo, patrón y trabajador no son figuras antagónicas sino complementarias. No es a base de presión como pueden conquistarse o negarse derechos, sino de aportación de esfuerzos como pueden transformarse las empresas en células de progreso social,

En el presente trabajo, fué necesario profundizar en torno de los términos y aplicaciones en la práctica, de lo que es la rescisión y lo que es la equidad en materia laboral, en sí el contenido de los artículos 47 y el 17 respectivamente del ordenamiento legal en estudio de la Ley

Federal del Trabajo.

Al entrar de plano al objetivo de éste trabajo, esto es "El Aviso de Rescisión y La Equidad en materia Laboral", fué preciso adecuar ambos preceptos para llegar a concluir que en ningún momento se puede olvidar el principio de la equidad para lo que nos atañe que es la entrega del mencionado aviso de rescisión. Que desde nuestro punto de vista como se viene manejando en la práctica, refleja múltiples y variadas injusticias en contra del sector empresarial, injusticias que francamente implican un desentendimiento absoluto del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Amén de que como se comenta en el presente trabajo dicho aviso de rescisión cae en Anticonstitucionalidades y Contradicciones y conlleva a la comisión de múltiples injusticias, una de ellas es que no obstante que el trabajador incurre en causas de rescisión, es decir motivos suficientes para que el patrón con justa causa lo despida, como por ejemplo que el trabajador robe a la empresa, desobedezca a su patrón, o incurra en faltas injustificadas, de acuerdo con el actual texto de la Ley que nos ocupa, si el patrón omite cumplir con las formalidades que regulan el multicitado aviso de rescisión, en el juicio no importando que pruebe la o las causales que motivaron el despido del trabajador, el Laudo será en contra del Patrón condenándole al pago de prestaciones totalmente improcedentes a la luz de la justicia, por lo que se propone una modificación a la figura del multicitado aviso para ajustarlo a los principios de Justicia y de Equidad del Derecho Laboral.

CAPITULO I

"GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO LABORAL MEXICANO"

1.1.- SU ORIGEN

1.2.- EL ARTICULO 123

1.3.- LAS LEYES DEL TRABAJO

1.1.- SU ORIGEN

Antecedentes Históricos Nacionales.- El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y a la transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar 30 años más tarde al neoporfirismo causitotalitario 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) Los Siglos de la Colonia

En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, las cuales estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú y, a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios las percepciones definitivas de su salario. Pero vamos a ver que a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso; de acuerdo con el pensamieto de el célebre Fray Bartolome de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, la económica y la política, no eran los iguales de los vencedores.

No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, si son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente

explotada.

"Tenemos que el sistema de los gremios de la Colonia que era sensiblemente distinto a el régimen corporativo Europeo, en el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para la regulación de las relaciones de trabajo de los compañeros y a la de los aprendices valía por la voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. Vamos a ver por lo contrario que en la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios.

"Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad que desempeñara el hombre de esa época.

"En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban también los salarios y la disciplina que se debería tener dentro de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península, por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

"Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial; algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte. La ley del 8 de junio autorizó a todos los hombres vecindados de las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientemente, pero todo esto sin necesidad de solicitar ninguna clase de licencia o de ingresos a un gremio".(1)

Vamos a ver que esas eran algunas de las libertades que se les empezaban a dar a los hombres de esa época en la Nueva España. Como

(1) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, cuarta ed. Editorial Porrúa, México, 1977 Págs.38-39

conclusión a este primer punto del trabajo tenemos que; El Derecho del Trabajo en México es un estatuto impuesto por la vida, es un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que a su vez ignoraban el significado del término; mis derechos como ser humano.

Tal Derecho del Trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas durante los siglos de esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal; por tanto: el derecho del trabajo mexicano son los nuevos derechos de la persona humana paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

B) Un siglo de vida mexicana

El párrafo doce de los sentimientos de la Nación Mexicana presentados por Morelos al Congreso de Anahuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en 1913, expresa:

"Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, se aleje de la ignorancia, la rapiña y del hurto". (2)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo en su primera etapa continuó aplicandose el viejo derecho del trabajo Español, Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no solo no mejoró, sino más bien sucumbió ante las consecuencias de la crisis política, social y, económica en que se encontraba la sociedad.

(2) IBIDEM, Pág. 40.

Investigando en los antecedentes históricos de nuestro México, tenemos que; la Revolución de Ayutla, que es la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y justicia para sus hombres representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la Dictadura Personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derecha. Cuando los soldados de Juan Alvarez y los de Comonfort arrojaron al Dictador del poder, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La declaración de los derechos de aquélla asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y poseé, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentimiento liberalista e individual.

En dos ocasiones se propuso el Congreso la Cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribufan a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables; El celebérrimo Ignacio Ramirez reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, pues puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores.

También esta misma persona habló del derecho del trabajador a recibir un salario justo- era la idea del artículo quinto -y a participar en los beneficios de la producción- es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y surgió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquéllos grandes problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

La vigencia de la constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el código civil de mil ochocientos setenta, procuraron dignificar el trabajo que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arren-

damiento, porque el hombre no podía ser tratado como la cosa, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquéllos años

Aquí en esta época vemos que ya se va progresando, en cuanto al trato que el estado le va a dar a los trabajadores, en cuanto a la reglamentación del contrato de trabajo, y tenemos que va a consistir en que se va a marcar la diferencia entre lo que es un contrato de arrendamiento y lo que es un contrato de trabajo, formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras solo se les va a llamar trabajadores, pero vemos que aun les faltan muchos logros por obtener.

El año de 1906 fué testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases; en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon la huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

Es ya de fama que el Gobernador de Sonora Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte, en el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en las industrias textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fabrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga; pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros ante el Presidente de la República, el General Díaz, para que arbitrara el conflicto, el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla, y siguió su destino; su caída era cuestión de tiempo.

Pudo el Presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación de trabajo que se anticipara a las urgencias de la época pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la colonia, consiguió que el General Diaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años de edad. Y basándonos en lo que nos relata al respecto el maestro De la Cueva en su libro antes citado

diremos;

“El día primero de junio del año trágico de 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento prerrevolucionario más importante en favor del derecho del trabajo, en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de los derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios o de trabajo.

“El partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros: prohibiciones de trabajo para los menores de 14 años: jornada máxima de trabajo de 8 horas: descanso obligatorio: fijación de los salarios mínimos: reglamentación de trabajo a destajo: pago del salario en efectivo: prohibición de los descuentos multas: pago semanal de las retribuciones: prohibición de las tiendas de raya: anulación de las deudas de los campesinos: reglamentación de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio: indemnización por los accidentes de trabajo: higiene y seguridad en las fábricas y talleres: habitaciones higiénicas para los trabajadores.

“En la última década del régimen del General Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos de trabajo: el 30 de abril de 1904 a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una Ley, en la que se declara que en los casos de riesgos de trabajo el patrón debía de prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

“El Gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906 definió a el accidente de trabajo, único de los riesgos considerado, como aquél que ocurre a los empleados y a los operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él. Y fijó indemnizaciones que llegaban a el importe de

dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total".
(3)

C) Una nota sobre la Revolución del siglo XX

La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910; según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana representaba el 72% del total de los habitantes de la República.

Una población campesina que conducía una servidumbre de pobreza y de miseria, pero que era peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales halcones. Por otra parte la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocrasia, cerrados a toda persona que no perteneciera a la clase privilegiada. Los hombres despertaban por tercera vez después de la guerra de independencia y de la revolución liberal, y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo veinte.

"Otra vez tenemos que surge el problema del Plan de Ayutla de 1854; la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del General Díaz cuanto de la burguesía territorial del grupo llamado de los científicos, que se habían impuesto al anciano dictador.

"El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el conocido Plan de San Luis, desconociendo a el régimen Porfirista y convocando a el pueblo al reestablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de no reelección; en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social.

(3) IBIDEM. Págs. 42-43

“En los años de 1911 a 1913, se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la tradición militar de Don Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su Ley fundamental, del sistema federal y de la Legitimidad de sus gobernantes. El 19 de febrero de 1913, la legislatura del estado de Coahuila y el Gobernador Carranza se negaron a la Legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

“El plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el reestablecimiento de la vigencia de la constitución violada; en él el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo”. (4)

Podemos decir que la inquietud política y social cada vez fué más, hasta que no fué posible contenerse las clases tanto la campesina como la media las cuales representaban según censos efectuados en esa época, aproximadamente un 72% de la población de la República, y esto trajo como consecuencia el levantamiento social, con el objeto de la creación de una nueva Constitución, que constara de amplias garantías individuales y en la cuál existiera un apartado el cuál velara por los derechos de los trabajadores que tenemos que fué nada más y nada menos que el artículo 123 de dicho ordenamiento jurídico; artículo que a continuación analizaremos en el presente capítulo.

1.2.- EL ARTICULO 123

El artículo 123 de la Constitución de 1917 es, junto al 27 el más conocido y utilizado para establecer los caracteres singulares del documento aprobado en Querétaro y, sin duda, ha provocado el mejor y más perdurable respeto por nuestra Carta Magna.

En su tiempo el artículo 123 señaló un nuevo camino, un cambio en las tradiciones constitucionales; fué la heterodoxia renovadora y benéfica. También determinó la inauguración de una etapa en la cuál

(4) IBIDEM, Págs. 43-44

poseé el trabajador (ó poseerá) por anticipado el respeto, la protección y la tutela de toda la sociedad que, finalmente reconoce y enaltece el esfuerzo humano.

Hasta nuestros días el artículo 123 a suscitado el interés en la investigación acerca de sus antecedentes y de quienes propiciaron y pugnaron por su redacción. Es evidente que desde variadas perspectivas y con acopio de diversos documentos se ha ido integrando un panorama más fiel, aunque fragmentario. Ahora, con el presente estudio, tenemos la posibilidad de conocer a la mayor cantidad de datos para encontrar y vincular, de manera definitiva, a los autores del citado artículo 123.

Y no porque se requiera acta de nacimiento para legitimar una obra tan ejemplar, y no porque se tengan que recordar fugaces e intrascendentes circunstancias, sino, por el contrario para dejar claramente expuestos, demostrando, que como todas las obras sociales, valiosas, la norma constitucional deriva de realidades de un pueblo.

Visto a contrario sensu, el artículo 123 es la suma de los actos y la realidad de explotación de oprobio, de gobierno, de modo inmisericorde e injusto sobre el trabajo del hombre. A contra luz, la primera declaración de los derechos sociales, es uno de los mejores textos que narra el sufrimiento y la humillación de los asalariados en una sociedad que conformaba y confirmaba una estructura clasista, rígida, para la cual el trabajo humano era una mercancía.

Una mala, barata mercancía que podía ofrecerse desde los 7 años. Niños, mujeres, hombres debían soportar jornadas agobiantes de 16 horas, y que no tenían derecho al descanso semanal, no asociarse, ni percibir un salario mínimo, ni a ser protegidos en su salud y en su integridad, ni a tener garantizado el empleo. La historia mexicana previa a 1910, en su aspecto social es similar a las de tantos países coloniales o latinoamericanos. El pueblo cancelando sus posibilidades de mejora, en la estrecha tarea de sobrevivir, como contraparte, unos cuantos en el disfrute ominoso de todo.

Así de común, así de original era la vida de los mexicanos; así de precaria explotados y explotadores, siervos y amos, proletariados y proletarios. Como quiera llamarse a esas formas de convivencia colectiva

que se extreman la pobreza y la riqueza, la miseria y la abundancia y que tienen, al servicio de su perdurabilidad, ideas políticas y sociales que ajustan, quedan las explicaciones para justificarlas.

Sin embargo, que alentador y estimulante es observar que en medio de la permanencia de una situación injusta, de la subordinación a condiciones esencialmente humillantes, de los abusos, cotidianos, van surgiendo voces y actos que los rechaza y que postulan, así sea teóricamente, fórmulas para modificarlos.

La Constitución Política Mexicana de 1917, es la primera carta magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos de la clase trabajadora. El artículo 123 nace de las necesidades mismas del proletariado, que participa y riega su sangre en la lucha revolucionaria iniciada en 1910; a la injusticia y la explotación, los líderes revolucionarios responden con medidas tendientes a resolver los problemas del trabajador mexicano, independientemente de la fracción o corriente política a que pertenezcan. De tal manera es cierto, y sin embargo, que unos pugnan por reformas más radicales que otros.

El constituyente de Querétaro pretendió asegurar, que por una parte un mínimo de derechos del trabajador mexicano individualmente considerado, como el descanso semanal, el salario mínimo, la participación de las utilidades de la empresa, la estabilidad en el empleo la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la duración en el trabajo, y por otra parte, sentó los derechos colectivos, como en el caso de los de huelga, de asociación profesional, de coalición, etc. Estableció además normas generales sobre el bienestar social creando, por último, los Tribunales del Trabajo.

La inclusión de los derechos sociales a la ley fundamental dió por terminado el período del liberalismo absoluto, permitiendo la acción directa del estado en el proceso económico de la nación. Estos derechos los sociales, por el contrario de las garantías individuales fueron arrancados al poder público por los sectores sociales que durante el movimiento armado constituyeron, el proletariado.

Los sujetos de la relación jurídica, que suelen darse por la aplicación del artículo 123, son por una parte, la clase trabajadora y, por otra,

los detentadores de los medios de producción, los propios empresarios. El objeto del artículo 123 no es otro que la protección de la clase trabajadora en general y de los trabajadores individualmente considerados.

El artículo 123 significó un paso más en la teoría jurídica; la modificación de ideas y conceptos, el avance del derecho, el cambio del derecho privado al derecho público, es una novedad, desde el punto de vista técnico, del Derecho Constitucional.

De su instrumentación resulta que las relaciones entre trabajadores y empresarios, hasta entonces considerados como pertenecientes esencialmente al derecho privado, el ser reglamentadas y elevadas al rango de preceptos constitucionales, se incrustan violentamente en el centro mismo del derecho público, protegiendo a toda clase de trabajadores.

Se abre un nuevo campo para la acción directa del Estado en el mantenimiento y desarrollo del orden público jurídico en congruencia con el sistema económico que correspondió vivir a nuestro país. Se substituye un orden antiguo para dar significación a un mínimo de exigencias y aspiraciones de la clase trabajadora, aspiraciones que se elevan no sólo a la categoría de preceptos jurídicos, sino que se consagran como preceptos fundamentales, señalando así las bases para una nueva organización económica y social.

Lo que hemos visto sobre la historia del Derecho Mexicano del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra de el Gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fué la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado; más tarde, sin embargo, es que vemos, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

Al respecto vamos a transcribir que opina el maestro Mario De La Cueva:

"No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quién fué llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.

"La comisión de legislación estuvo integrada por los señores Licenciado José Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Priego y Juan N. Frias. El proyecto de la comisión no ha sido dado a la publicidad y únicamente se conoce el de Zubarán.

"Transcurrieron dos años durante los cuales se publicaron algunos trabajos en los periódicos del Estado de Veracruz para que fueran estudiados por los trabajadores, a la vez que salió a los Estados Unidos de América el Licenciado Macías para dedicarse al estudio del problema.

"En el curso de las sesiones se presentaron dos mociones, una por el Diputado Aguilar, Jara y Góngora y otra por la delegación de Yucatán, relativa aquélla a la jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y al descanso semanal y la segunda a la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, semejantes a los que funcionaban en Yucatán". (5)

Es indudable que nuestro artículo 123 marca un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo. No queremos afirmar que haya servido de modelo a otras legislaciones, ni que sea una obra original, sino, tan sólo, que es el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora. Sería inútil empeñarse en encontrar repercusiones que no tuvo.

Este precepto , que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y

(5)De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, novena edición, Editorial Porrúa, Mexico, 1966 Págs, 117-118

a la composición de la estructura política, es, quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general dueño de capital.

Podrían ser manejados diversos mitos a manera de antecedentes. Nos circunscribiremos, sin desdeñar a otros, a los sucesos y disposiciones comúnmente considerados más relevantes. Tenemos que dicho precepto que analizamos ha sido modificado en quince ocasiones, las cuales se realizaron en las siguientes fechas y que son las que tengo a mi alcance pues la obra que consulto fué publicada en el año de 1985 entonces, por razones obvias, el mismo habla de las reformas llevadas a cabo entre los años de 1929 hasta 1982 y que son las siguientes:

- "La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes 6 de septiembre de 1929;
- "La reforma del 4 de noviembre de 1933;
- "La reforma del 31 de diciembre de 1938;
- "La reforma publicada el 18 de noviembre de 1942;
- "La reforma del 5 de diciembre de 1960;
- "La adición del 5 de diciembre de 1960;
- "La reforma publicada el 27 de diciembre de 1961;
- "La reforma publicada el 21 de noviembre de 1962;
- "La reforma publicada el 14 de febrero de 1972;
- "La reforma publicada el 10 de noviembre de 1972;
- "La modificación publicada el 31 de diciembre de 1974;
- "La reforma publicada el 6 de febrero de 1975;
- "La reforma publicada el 9 de enero de 1978;
- "La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978;
- "La reforma publicada el 17 de noviembre de 1982". (6)

(6) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985, Págs. 304-305-306.

Podemos decir, que dichas reformas y modificaciones no han hecho que desaparezca la esencia del artículo comentado, e incluso tales modificaciones y reformas han sido hechas para bien tanto del artículo como para los trabajadores mexicanos, de ambos apartados, los cuales están amparados por tal precepto.

1.3.- LAS LEYES DEL TRABAJO

El siguiente punto que trata sobre las leyes del trabajo que han existido y que han sido la base que sirve como apoyo para la creación de el ordenamiento jurídico que regula las relaciones obrero patronales en nuestros tiempos. Que vamos a ver como fueron surgiendo en los diferentes Estados de la República y que cada una versaba sobre diferentes puntos o aspectos de la materia laboral.

Para tal efecto vamos a basarnos en lo que el maestro De La Cueva nos dice en su libro titulado Derecho Mexicano del Trabajo que en su capítulo V, nos habla de la Historia del Derecho del Trabajo en México, en donde hace una breve relación de las legislaciones y proyectos en materia o de carácter laboral en México, y que es la siguiente:

"Sería altamente interesante una exposición que arrancando de la colonia llegara a la revolución de 1917; podían aclararse muchas dudas y se pondría de manifiesto el esfuerzo de los virreyes y del Constituyente de 1917 en pro de las clases laborantes. Pero sería necesario alargar demasiado este capítulo y el interés que nos guía es exponer el derecho contemporáneo del trabajo.

"En la Colonia tuvo México su organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales correspondió a la de Europa. La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de la llamada tienda de raya, etc. Llama realmente la atención que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la revolución de 1910 encontrara a México, desde el punto de vista de la reglamentación jurídica del trabajo, aun más atrasado que la Colonia.

"En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso principios del socialismo y cuando todo hacia pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

"Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo de Estado y esto hizo que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

"El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se dió el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vió que la libertad podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

"Parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero, salvo algunas modificaciones, verdad que de importancia, siguió el código los lineamientos del Francés. Con el nombre de contrato de obra reunió nuestro Código Civil, en un sólo título, los siguientes contratos; a) Servicio Doméstico; b) Servicio por jornal, c) Contrato de obras a destajo o precio alzado; d) De los porteadores y los alquiladores; e) De los Contratos de aprendizaje, y f) Contrato de hospedaje. Es interesante notar que nuestro derecho trató de dignificar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al contrato como un arrendamiento.

"También en otro aspecto superó nuestra legislación a la de Francia, al permanecer más fiel al principio de la igualdad y las presunciones consignadas en beneficio del patrono. La supresión de estas presunciones motivó a su vez, que se dictaran algunas medidas sobre el salario;

se ordenó que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que prestaba el servicio. Finalmente, se fijaron los derechos y obligaciones de las partes. Más no se crea que con esto mejoró la situación del trabajador mexicano; en el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se incluyeron los servicios del ingeniero constructor de una casa y del carpintero o zapatero, y es claro que tenían los primeros aptitudes de acudir a un tribunal los segundos ni tenían para pagar abogados, designar peritos que fijaran el monto de sus salarios, etc. La justicia, a pesar de la mayor libertad de nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los obreros.

“Hasta el año de 1910 aparecía México como un Estado feudal; la burguesía era esencialmente territorial y por ello fué la revolución, en sus orígenes, eminentemente agraria. Más no debe deducirse de estas afirmaciones que no hubiera surgido el problema obrero; aun rudimentaria la industria, existían centros mineros y algunas otras industrias, en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia que como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, condujeron a una demostración de fuerza del gobierno y a una aplicación rigurosa del articulado del Código Penal; pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras, como la Sociedad Mutualista del Ahorro y el Círculo de Obreros Libres de Orizaba, no se dió paso alguno para la solución del problema; la cuestión social quedó en la misma condición de todos los problemas nacionales.

“El derecho del trabajo nació en México con la revolución constitucionalista, pues salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las leyes y disposiciones dictadas, dentro de aquél régimen, por varios gobernadores. El tiempo ha hecho que se olviden, no obstante contener preceptos de gran sabiduría, y de que hicieron mucho bien”. (7)

Después de ésta breve introducción histórica que nos da el maestro De La Cueva respecto de lo, que es en sí el nacimiento del Derecho del Trabajo en México, pasemos a ver que dice respecto a las Leyes del

(7) Ob. Cit. Págs. 92-95.

trabajo que han existido en nuestro país a través del tiempo:

LEGISLACION SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO

"El derecho civil mexicano no consignaba más principios de responsabilidad que el de la culpa y los tribunales mexicanos fueron incapaces de intentar, como lo hicieron los franceses, la adaptación de los textos legales a las nuevas necesidades de la industria; ya veremos como los jueces de Francia, muchos años antes de que quedara consagrada la teoría del riesgo profesional, la habían admitido, de tal manera que la Ley de Accidentes del trabajo, de el 9 de abril de 1898 no hizo sino redondear una solución que, prácticamente, era sustentada por la jurisprudencia y la doctrina. Existen en nuestro derecho dos intentos para substituir la teoría de la culpa con la del riesgo profesional, cuyas iniciativas corresponden al Gobernador del Estado de México José Vicente Villada y al de Nuevo León, general Bernardo Reyes.

"A) La Ley José Vicente Villada

"Durante mucho tiempo se pensó que la prioridad correspondía a la Ley de Bernardo Reyes, pero el artículo de Jorge Gaxiola vino a poner en claro que la Ley de Villada se votó el 30 de abril de 1904, dos años antes que la otra. No es una legislación completa sobre los accidentes de trabajo y aun cuando de la iniciativa se desprende que su autor se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903, está muy abajo de ella. En el artículo tercero consignó claramente definida, la teoría del riesgo profesional.

"Dos consecuencias derivan del artículo: la primera, que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales, y la segunda, que todo accidente se presumía motivado por el trabajo en tanto no se probara lo contrario, solución ésta última que tanta oposición encontró al interpretarse la Ley Federal del Trabajo.

"Las indemnizaciones que debían pagarse eran sensiblemente bajas: a) Pago de atención médica, ya fuera en el hospital que hubiera establecido el patrono o, en el de la localidad; b) Pago del Salario que percibía el trabajador; c) Si la incapacidad provenía de enfermedad

y duraba más de tres meses, quedaba liberado el patrono; d) Si la incapacidad provenía de accidente y el obrero quedaba inhabilitado total o parcialmente para el trabajo, quedaba, igualmente, liberado el patrono; e) Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrono durara por mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones, y f) En caso de fallecimiento, queda obligado el patrono a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador, el importe de quince días de salarios.

"Las disposiciones de la ley eran imperativas y no podían ser renunciadas por los trabajadores; quedaban únicamente excluidos de sus beneficios los obreros que lejos de observar una conducta honrada y digna, se entregaran a la embriaguez y no cumplieran exactamente sus deberes". (8)

"B) La Ley de Bernardo Reyes

"La Ley de Bernardo Reyes siguió a la de Villada y fué dictada el 9 de noviembre de 1906. No existe constancia de que aquélla sirviera de modelo a ésta y más bien parece lo contrario, tomando en cuenta la diferente estructura de las dos y, sobre todo, su parecido con la Ley Francesa. La Ley de Bernardo Reyes es más importante, por más completa y mientras la de Villada permaneció ignorada, sirvió de modelo al Gobernador Salvador R. Mercado para la Ley de Accidentes de Trabajo de Chihuahua de 29 de julio de 1913 y a Gustavo Espinosa Mireles en la elaboración de la Ley del Trabajo de Coahuila de 1916; esta diferencia se explica considerando el adelanto industrial de Monterrey.

"La Ley de Bernardo Reyes concordaba con la de Villada al imponer al patrono la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del mismo patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, la segunda exculpante, negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, fué la válvula de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó, en buena medida, la teoría del riesgo profesional.

(8) IBIDEM, Págs. 95, 96.

"La Ley no definía el accidente de trabajo y como no conocemos la opinión personal de su autor, no podemos afirmar cuál fué su intención; la ley francesa de 1898 que, según lo dicho, le sirvió de modelo, sólo consideró a los accidentes de trabajo, excluyendo a las enfermedades profesionales; en cambio, la fracción VII del artículo tercero de la Ley de Bernardo Reyes hablaba de accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas, lo que se prestaba a una interpretación distinta.

"El mismo artículo tercero señalaba las industrias en que tendría aplicación la ley, mas no era una enumeración limitativa, tanto porque las nueve primeras fracciones eran tan amplias que, prácticamente, podían considerarse incluidas todas las empresas, cuanto por que la fracción décima hablaba de cualesquiera otras industrias similares.

"Las indemnizaciones eran muy superiores a las de la Ley de Villada: a) Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor a los seis meses; b) Sí la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años; c) Sí era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta por un plazo de año y medio; d) Sí era permanente total, sueldo íntegro durante dos años; e) Sí era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial, y f) Sí el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que de la víctima hubieran dependido sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión, debían pagarse los gastos del funeral.

"Finalmente, los artículos siete y siguientes señalaban el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, que consistía en un juicio verbal, con simplificación de los trámites y reducción de los términos". (9)

LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO

"La legislación del trabajo del Estado de Jalisco se inició dos meses antes que la de Veracruz, si bien no adquirió la importancia que

(9) IBIDEM, Págs. 96-97.

tuvieron las Leyes de Millán y la de Aguilar, tanto porque el movimiento obrero veracruzano era de mayor importancia, cuanto porque las leyes de Jalisco no consideraron ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo. Revela, en todo caso, lo vigoroso del movimiento legislativo de la Revolución Constitucionalista; a Manuel Aguirre Berlanga debemos la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana, Principian las Leyes de Jalisco con el decreto de 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que siguen los decretos más importantes, de 7 de octubre de el mismo año y de 20 de diciembre de 1915, de Manuel Aguirre Berlanga.

"A) La Ley de Manuel M. Diéguez,

"La Ley del General Diéguez es limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

"Descanso dominical.- El artículo primero impuso el descanso dominical para todo trabajo, público ó privado. Los artículos segundo tercero y cuarto, señalaron las excepciones: las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo.

"Descanso obligatorio.- El mismo artículo primero estableció el descanso obligatorio en los días 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre.

"Vacaciones.- El artículo séptimo fijó ocho días de vacaciones al año, que se concedió por igual a los obreros de las empresas particulares y a los servidores del Estado.

"Jornada de trabajo.- En el artículo quinto se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes las horas de trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, pero debían concederse dos horas de descanso al mediodía.

"Sanciones.- Los artículos 15 y siguientes señalaron las sanciones, que serían de un peso por cada persona que trabajara en los días de

descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera a la jornada máxima.

"Denuncia pública.- El artículo 23 concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieran a la Ley.

"B) La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga

"La Ley de Aguirre Berlanga es del 7 de octubre de 1914, anterior, en consecuencia, a las leyes de Veracruz; y fué substituída por la de 28 de diciembre de 1915. Reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos empleó el término "obrero", lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación, tal como ocurría con las legislaciones europeas.

"Concepto de Trabajador.- El artículo primero, se entiende por obrero el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio, entre otros trabajadores, no quedaron amparados por la ley.

"Jornada máxima.- Por mandato del artículo sexto, la jornada máxima era de nueve horas. La jornada no podía ser continua, y debían concederse dos descansos, de una hora cada uno.

"Jornada a Destajo.- Dispuso el artículo quinto que en los servicios a destajo, la retribución sería tal, que produjera, cuando menos, en nueve horas de labor, el salario mínimo y que no podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

"Salario mínimo.- Existieron diversas disposiciones, después de dictada la ley del 7 de octubre de 1914. El artículo quinto transitorio de la ley de diciembre de 1915, fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, con excepción del de los mineros, que sería de dos pesos diarios. El propio artículo indicaba que la medida transitoria subsistiría en tanto que no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad.

"Salario mínimo en el campo.- Conforme al artículo primero, el salario mínimo del campo sería de sesenta centavos pagables; pero el campesino tendría derecho, además, a las siguientes prestaciones: Habitación, combustible, y agua, pastos para todos los animales domésticos indispensables al uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor; un lote de mil metros cuadrados, cultivable y debidamente acotado. Estas disposiciones regían para los mayores de dieciseis años.

"Protección de los menores de edad.- El artículo segundo prohibió el trabajo de los menores de 9 años. Los mayores de nueve y menores de doce podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela; su salario se fijaría de acuerdo con la costumbre del lugar. Los mayores de doce y menores de dieciseis recibirían salario de cuarenta centavos, como mínimo.

"Protección al salario.- Los artículos séptimo, noveno, décimo, once y doce, consignaron importantes medidas de protección al salario a) El pago debía hacerse en moneda de curso legal; b) Quedó prohibida la tienda de raya, las subsistentes podían subsistir como giros mercantiles, pero sin que implicaran obligación alguna para el trabajador, en ningún caso podían venderse mercancías a crédito; c) El pago de los salarios debía hacerse cada semana; d) No procedería embargo sobre salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios, a menos que el embargante fuera otro obrero; e) Las deudas adquiridas por trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse contraído, f) No podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes del trabajo.

"Protección a la familia del trabajador.- De acuerdo con el artículo catorce, tenían derecho la esposa, los menores de doce años y las hijas cónyuges, a que se les entregara parte del salario que bastara para su alimentación.

"Servicios Sociales.- La Ley impuso, en el artículo octavo la obligación de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando la negociación estuviera fuera de los centros poblados.

"Riesgos profesionales.- El artículo 15 consignó la obligación de los patronos de pagar los salarios de los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionados por el trabajo. Se anunció además, que en los casos en que resultare una incapacidad permanente procedería una indemnización, de acuerdo con la ley especial que habría de dictarse.

"Seguro Social.- El artículo 17 impuso a todo trabajador la obligación de depositar, por lo menos, un cinco por ciento del importe de sus salarios, cantidades que servirían para crear un servicio de mutualidad. Dicho servicio se reglamentaría en cada Municipio por la Junta respectiva; los obreros debían, en todo caso, designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas de los patronos y de conservarlas.

"Juntas de Conciliación y Arbitraje.- La Ley habló en su artículo 16, de Juntas Municipales, sin agregarles ningún otro calificativo; su función sería resolver todos los conflictos entre trabajadores y sus patronos. Las Juntas debían constituirse en cada Municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designaban, por votación directa, un representante, que junto con el patrón es decir el representante del patrón, concurría a una asamblea general de representantes obrero-patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. Los artículos representantes señalaron el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos, la resolución, dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno". (10)

LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ

Tenemos que en el mismo año de 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo. Leyendo los periódicos de aquél tiempo, especialmente El Pueblo, podría reconstruirse una de las primeras páginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por organizarse; las asociaciones se multipli-

(10) IBIDEM, págs. 98-100

caron en las poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguibles; como conclusión a esto tenemos, que la revolución y la lucha en contra de Huerta hicieron que el gobierno constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas, sino aún fomentadas. (11)

"La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar

"El 4 de octubre de 1914, el coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador de Veracruz, estableció el descanso semanal en todo el Estado. La Ley del Trabajo fué promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de ese mismo año. Como la legislación de Jalisco, podría parecer hoy rudimentaria, pero en aquélla época en que fué dictada tuvo aun más que su contemporánea, enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura.

"Jornada de trabajo.- El artículo primero consignó la jornada de nueve horas, imponiendo la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos. En el artículo segundo se dispuso que en los trabajos continuos se reglamentara la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

"Descanso semanal.- El artículo tercero impuso el descanso obligatorio en los domingos y días de fiesta nacional, el artículo siguiente marcaba una serie de excepciones: Acontecimientos imprevistos servicio de los domesticos, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas, medicinas, alimentos en los mercados públicos y otros semejantes.

"Salario mínimo.- El artículo quinto fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Podía pagarse el salario por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado podía pagarse en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

(11) IBIDEM, Pág. 101.

"Se ordenó en el artículo sexto que cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patronos, además del salario, habría de recibir alimentación.

"El artículo quinto declaró extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la Ley reportaron los campesinos en favor de sus patronos, sabia medida de emancipación de esa clase social.

"Finalmente el artículo décimo cuarto prohibía las llamadas tiendas de raya.

"Previsión social.-El artículo septimo imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad procediera de conducta viciosa de los trabajadores y a los que resultaren víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia medica, medicinas, alimentos y el salario que tuvieran asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad, derechos que se extendían igualmente a los obreros que hubieren celebrado contratos a destajo o a precio alzado.

"En el artículo noveno se previno a los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas, mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías, etc: dotados de médicos, enfermeros y del arsenal quirúrgico, drogas y medicinas necesarios.

"Como fácilmente se nota, la Ley era en esta materia de previsión social amplísima y fué mucho más lejos de lo que la teoría del riesgo profesional exigía.

"Enseñanza.- El artículo décimo imponía también la obligación de mantener escuelas primarias, cuya instrucción sería precisamente laica, en todos aquéllos lugares en que no existiera una escuela pública a distancia no mayor de dos kilometros de la residencia de los obreros.

"Inspección del trabajo.- Los artículos décimo y décimoprimer autorizaban al gobierno del Estado para nombrar el número de inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del exacto cumpli-

miento de la Ley.

"Tribunales de trabajo.- Decía dicho artículo décimo segundo: Las Juntas de Administración civil vinieron a substituir, durante la época de la revolución a las antiguas autoridades políticas de los municipios, de tal manera que por virtud del decreto la justicia obrera se independizó de la civil.

"Sanciones.- El artículo décimo sexto fijaba, finalmente, una multa de cincuenta a quinientos pesos, o arresto de ocho a treinta días, para los infractores de la ley, penas que se duplicaban en casos de reincidencia.

"La Ley de Agustín Millán

"Casi un año después, el 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, que nuevamente era gobernador provisional de Veracruz, la primera ley del Estado sobre asociaciones Profesionales. En los considerandos de la Ley se decía que no se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional. El artículo primero no hizo sino reproducir la definición que de asociación proporcionaba el Derecho Civil únicamente en el artículo tercero se contiene una amplia definición del sindicato, definición que en su parte media marca con precisión sus principales finalidades.

"El artículo cuarto completaba las definiciones anteriores al establecer que los sindicatos serían el intermediario entre los obreros y los capitalistas. Y el artículo noveno, por su parte, hablaba de regularizar lo relativo a los salarios, horas, y condiciones de trabajo, precepto, este que, en concordancia con el artículo tercero, indica que, aún sin darle nombre y sin saber aún, quizá, cuales eran sus principales efectos, podían celebrarse contratos de trabajo. Y los trabajadores de Veracruz supieron aprovechar la prerrogativa e iniciaron desde luego un importante movimiento que hizo que algunas de las más enconadas luchas obreras se desarrollaran en éste Estado.

"El artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones, limitando, al igual que lo hace la actual Ley federal del trabajo, su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para

sus reuniones y establecimientos de bibliotecas o cursos profesionales.

"El artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso que de ellos debía de hacerse, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que a los mismos podrían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

"Se dispuso en el artículo II que los sindicatos no podían rehusarse a admitir en su seno, como socios, a los individuos de la misma profesión u oficio que lo solicitaren salvo que para ello tuvieran causa justificada.

"El artículo sexto autorizaba la formación de federaciones de sindicatos en las mismas condiciones que para estos últimos hemos señalado". (12)

EL PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LICENCIADO RAFAEL ZUBARAN CAPMANY

"Siendo Secretario de Gobernación, el Licenciado Rafael Zubaran Capmany, se formuló por el departamento de trabajo, el 12 de abril de 1915, con la colaboración del Propio secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo.

"El proyecto Zubaran en un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, substituir el criterio ultraindividualista que privaba en el código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes a fin de lograr una relación más justa entre patrono y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del Proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los beneficios resultados que de él se esperaron. El proyecto, no obstante lo dicho quedó encerrado en los moldes del derecho civil, y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y en Yucatán.

"Consta el proyecto de siete secciones, disposiciones generales,

(12) IBIDEM, Págs. 102-104.

derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, reglamento de taller, terminación del contrato colectivo de trabajo que comprendía, además, lo relativo a sindicatos y disposiciones complementarias".(13)

LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN

"El catorce de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una Ley creando el Concejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después, el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo.

"La obra legislativa del General Alvarado es uno de los más interesantes ensayos de la revolución constitucionalista para resolver de forma integral el problema social de Yucatán, y cualquiera que haya sido su resultado es digna de ser conocida.

"No es fácil catalogar dentro de ninguna escuela su pensamiento por lo demás, el afán de suñar los pensadores a tipos determinados a nada conduce; será, quizá, útil para una historia de las doctrinas, más no para entender una realidad política ni una obra legislativa. La primera parte de su ideología es negativa y consiste en el apartamiento del individualismo y el liberalismo como fórmula de gobierno; más no vaya a creerse que concluye en el Estado omnipotente, pues las libertades conquistadas en la Constitución de 1957, las libertades logradas en la Revolución Francesa, de pensamiento, de conciencia, de asociación, etc; deben conservarse, por las libertades del pueblo.

"Ni individualismo, ni Estado totalitario, pero, sí participación del Estado en el fenómeno económico-social, a efecto de obtener en primer término la liberación de todas las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover, en tercer término, substituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuera necesario al bienestar colectivo, propósitos que sólo podrían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para reemplazarlos por los hombres de trabajo.

(13) IBIDEM, Págs. 10 - 106.

"La contemplación de las nuevas relaciones que existían en un país joven, Nueva Zelandia, le hizo pensar que otro país joven podía seguir el mismo sendero; y tanto por el conocimiento de este país como por el contenido de la fórmula fundamental ya citada, proporcionar a todos los hombres idénticas oportunidades, la transformación social anunciada por el General Alvarado adquirió el tinte de un socialismo de Estado". (14)

LAS LEYES DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA

"El movimiento legislativo del Estado de Coahuila del año 1916 es de importancia menor al registrado en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán. En tanto Veracruz y Jalisco marcan la iniciación de la legislación del trabajo y Yucatán señala su grado más alto de desarrollo, Coahuila se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y sólo agregó algunas cuestiones de interés.

"El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una Sección de Trabajo que constaría de tres departamentos, estadísticas, publicación y propaganda, conciliación y protección y legislación.

"Las funciones de cada uno de esos departamentos serían: El primero, o sea el de estadística, publicación y propaganda, debía ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones relativos al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros, dar conferencias a los mismos trabajadores y procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas. El de conciliación y Protección tenía por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes. Y el de legislación, finalmente tenía a su cargo el estudio y formación de las iniciativas de leyes necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del obrero, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, prevención de accidentes, salario, etc.

"El departamento de legislación, en ejercicio de la función que

(14) IBIDEM, Págs. 306 - 107,

le fue encomendada, formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el Gobernador Espinosa Mireles el 27 de octubre de 1916.

"La Ley reprodujo íntegramente la Ley Zubaran, agregándole tres capítulos sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo. De estos capítulos, el último es, a su vez, una reproducción sobre la Ley de accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes. No nos detendremos a analizar las reproducciones, pues salvo detalles de terminología y algún mejoramiento en el monto de la indemnización a las víctimas de accidentes, nada nuevo hay en la Ley.

"Los artículos octavo y siguientes, que formaban el capítulo séptimo, reglamentaron la participación en los beneficios.

"Conforme al artículo octavo, la forma y condiciones de la participación de los obreros y empleados en los beneficios de la empresa debía hacerse constar en el contrato de trabajo, en el reglamento de taller o en los estatutos de la empresa.

"Debía liquidarse a la participación de los trabajadores anualmente, sin que pudieran compensarse las utilidades de un año con las pérdidas de otro.

"Los artículos 85 y 86 disponían, respectivamente, que los obreros y empleados tendrían derecho a designar una persona que los representara en el examen de los libros y comprobación de los balances, no obstante, aquéllos, el patrono conservaba íntegramente la facultad de dirigir la obra o explotación.

"De acuerdo con el artículo 83, tenían derecho a la participación todos los obreros y empleados, la perdían, no obstante, aquéllos que por cualquier circunstancia quedaran separados de la negociación.

"Los artículos 90 y siguientes, capítulo octavo de la Ley, se ocupaban de la conciliación y del arbitraje.

"La función conciliatoria, según lo dicho, correspondía al departamento respectivo de la sección de trabajo; debía además, atento a lo dispuesto en el artículo 90, ejercerse, sea por los inspectores que

se nombraran, sea por los presidentes municipales. La intervención de estos funcionarios era meramente conciliatoria y en caso de fracasar, quedaba expedita a los interesados su acción para deducirla ante los tribunales judiciales.

"Las mismas autoridades tenían a su cargo la vigilancia de las empresas, a efecto de que se cumplieran las reglas sobre prevención de accidentes". (15)

LOS PROYECTOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES

Ya hemos dicho en párrafos anteriores que el Congreso de la Unión no llegó a expedir la Ley del Trabajo para el Distrito Federal, así como para los territorios federales, ello no obstante, existen algunos proyectos de carácter importante que vale la pena mencionarlos.

"Los Proyectos sobre Accidentes de Trabajo

"La legislatura de 1918 tenía el criterio de que era preferible dictar diversas leyes sobre trabajo, referidas a las distintas cuestiones comprendidas en el artículo 123 y los primeros proyectos se refirieron a los accidentes del trabajo, habiendo quedado exclusivo para las enfermedades profesionales, entre otras razones, según se dice en los preámbulos de esos proyectos, por la falta de experiencia falta que era común a la mayor parte de los países europeos, pues la misma Francia no había aún legislado sobre la materia.

"El primer proyecto fué presentado a la Cámara de Diputados el 4 de octubre de 1918 por los diputados Agustín Franco, Manuel Romero Cepeda, J. Iturralde T., Benjamín Méndez, Salvador Saucedo, Ramón Gurría, A. Rivera C., P. Carriedo Méndez, J. Pesqueira y R. A. Soto.

"El segundo tuvo importancia mucho mayor y fué presentado a la misma Cámara el 10 de octubre de 1918 por el diputado Octavio M. Trigo. La Exposición de Motivos del Proyecto contiene un amplio relato sobre la teoría del riesgo profesional, tanto desde el punto de

vista histórico como del de la situación de la doctrina extranjera. Como punto culminante del proyecto conviene hacer notar la obligación que imponía a los patronos, en los casos de incapacidad permanente y de muerte, de pagar a la víctima, o a sus deudos una renta vitalicia, siendo éste el único proyecto en que se excluyó el pago de las indemnizaciones globales.

"El proyecto de Ley del Trabajo de 1919;

"En el año de 1919, durante el período extraordinario de sesiones, discutieron en la Cámara de Diputados un primer proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales. Sirvió como antecedente el que había sido formulado por el licenciado Macías, revela desde luego, una mejor técnica de la empleada en la Ley de Veracruz, aun cuando concuerda con ella en los puntos esenciales, concordancia que no es de extrañar si se considera que la mayor parte de las leyes y proyectos se atuvieron estrictamente a la letra del artículo 123.

"El Proyecto de Ley del Trabajo de 1925;

"En el año de 1925 se presentó un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados por los representantes Gonzalo González, Rafael Martínez de Escobar, Ricardo Treviño, Neguib Simón y Eulalio Martínez. Después de una amplia discusión fué aprobado y remitido a la Cámara de Senadores. La comisión de ésta última, a la que fué turnado, le hizo algunas modificaciones, más no llegó a votarlo, ocurriendo la misma suerte que el proyecto de 1919". (16)

LOS ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

"En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fué redactado por una Comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa, y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República.

"El Proyecto Portes Gil;

"Fué el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, y aún cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista, algunos de los cuáles haremos referencia.

"El Estado Patrono.- Decía el artículo tercero del proyecto;

"Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código, todos los trabajadores y patronos, inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patronos se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares.

"La disposición desapareció de la legislación vigente, pero ha sido uno de los principios más discutidos con posterioridad.

"En la exposición de motivos se fundó la medida diciendose, en términos generales, que si bien no era posible extender a todos los trabajadores y empleados del Estado los beneficios del artículo 123, por ello podría traer, en multitud de casos, la paralización de las utilidades públicas, había ocasiones en que la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado. Y en cambio, esos servicios estaban colocados en condiciones indenticas a las de los trabajadores de empresas privadas. Se agregó que la fracción 18 del artículo 123 indicaba que en determinados casos los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción llevaba a la solución apuntada.

"Contratos de Trabajo.- Consideró el proyecto que existían cuatro contratos de trabajo: El individual, el de equipo, el colectivo, aún cuando de éste se dijo que no era propiamente un contrato, y el contrato ley.

"El contrato de equipo se definió en el artículo 54 como el celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud del cuál se obligaba dicho sindicato a prestar, por medio de sus miembros, determinado trabajo. Fué objeto de una minuciosa reglamentación, pues se fijaron los derechos y obligaciones del patrono, del sindicato y de los trabajadores del equipo, más fué suprimido en la Ley Federal del Trabajo, debido a la oposición sistemática de las organizaciones de los trabajadores, las que

alegaron que el contrato de equipo transformaba a los sindicatos en comerciantes y esto se prestaba a numerosos abusos de las directivas, las que, según había demostrado la práctica imputaban una parte considerable del precio convenido con el patrono a la compra de materiales, que en realidad, pagaban a un precio menor, defraudando así los derechos de los obreros.

"El artículo séptimo definió a el contrato colectivo como el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que es la reproducción del concepto europeo de contrato normativo.

"El contrato ley.- Es el mismo que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

"Trabajo del Campo.- Volvió a recoger el proyecto la tradición que había hecho a un lado el proyecto de 1925 de la Cámara de Diputados e incluyó, entre los contratos de trabajo, el de aparcería reglamentado, minuciosamente, las relaciones entre éstos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

"Contratos especiales.- Se reglamentaron en el proyecto, además del trabajo de campo, el minero, ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices, disposiciones que en su mayor parte pasaron a la legislación vigente.

"Asociación profesional.- Se señaló en la Exposición de Motivos como uno de los principios básicos del Código, la tendencia sindicalista que se había inspirado.

"La asociación profesional, se dijo, tiene como característica la de representar el interés de clase o el profesional. En esa virtud, solamente las asociaciones mayoritarias pueden reunir ese requisito, lo que quiere decir que ellas y no las minoritarias deben de ser reconocidas, la existencia de agrupaciones minoritarias es una fuente de constantes disturbios entre los obreros, que la legislación debe evitar.

"Por tales motivos, reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria, entendiéndose por este el que hoy llamamos de empresa y exigió, para que se les considerara legalmente constituidos, que contara con la mayoría de los trabajadores de la profesión en el Municipio en que se formará el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere industrial.

"El principio cuyo valor oportunamente discutiremos, fue rechazado en la Ley Federal del Trabajo, por estimarse que implicaba una restricción a la libertad de asociación profesional consignada en el artículo 123.

"Huelgas.- Respecto a la huelga, volvió a imperar la vaguedad del texto constitucional.

"Lo importante del proyecto en esta materia es que se consignó el arbitraje obligatorio, si bien sustentándose la tesis de que no era sino un arbitraje semiobligatorio. Declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrono o trabajadores, de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de la fracción XXI del artículo 123 constitucional esto es, a dar por terminados los contratos de trabajo, y, si la negativa procedía del patrono, a condenarle al pago de las respectivas indemnizaciones.

"Riesgos profesionales.- Se estableció en el proyecto el mismo sistema de la Ley vigente, aunque aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salarios.

"El proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo;

"El Proyecto Portes Gil fue objeto de un número elevado de críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el Licenciado Eduardo Suárez. Aprobado por

el Presidente de la República, ingeniero Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931" (17)

Ya habiendo visto lo que dijo el maestro De la Cueva al respecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que para nuestra forma de ver estuvo bastante acertado en sus comentarios, ahora en forma de conclusión a este punto de mi trabajo vamos a tomar un breve comentario de lo que al respecto de dicha Ley nos hace el maestro Nestor De Buen refiriéndose a la división de la Ley en cita:

"El Plan de la Ley de 1931.- La Ley de 1931, se divide en once títulos y, teóricamente, en 685 artículos. En realidad son bastantes más, en razón de habersele incorporado los artículos relativos a salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (arts, 100-A a 100-U); los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 110-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (arts. 132-bis a 159-bis).

"Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados

- | | |
|------------------|---|
| "Título primero. | Disposiciones generales. |
| "Título segundo. | Del contrato de trabajo. |
| "Título tercero. | Del contrato de aprendizaje. |
| "Título cuarto. | De los sindicatos. |
| "Título quinto. | De las coaliciones, huelgas y paros. |
| "Título sexto. | De los riesgos profesionales. |
| "Título séptimo. | De las autoridades del trabajo y de su competencia. |
| "Título noveno. | Del procedimiento ante las Juntas. |
| "Título décimo. | De las responsabilidades. |
| "Título undécimo | De las sanciones. |

"De estos títulos, el segundo resulta ser el más amplio. En él, con técnica poco afortunada, se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de aprendizaje, pero además se regulan el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo. Por

(17) IBIDEM, Págs. 140-142.

otra parte, queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a la que, dados los términos que la establecieron, no se le puede reconocer carácter contractual". (18)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

"El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fué promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión. Esta nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1º de mayo del citado año.

"La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos de los cuáles doce son transitorios.

"Por disposición expresa del artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, su ámbito especial de validéz es nacional, porque sus preceptos son "de observancia general en toda la república".

"Aún cuando es federal el origen de esta Ley, su aplicación es y corresponde por regla general, a las autoridades locales, y, por excepción, a las autoridades federales (artículo 123-A, fracción XXVI de la constitución y 1º, 527 a 529, L.F.T.).

"La comisión redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo Salomón González Blanco, Mario De La Cueva, Maria Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la Ley anterior. De acuerdo con éstas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron lógicamente en ocho partes.

"La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales (artículos 1º a 19).

(18) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1974, Págs. 43-44.

"Regula la segunda las relaciones individuales del trabajo Formación, duración, suspensión, rescisión y terminación; las condiciones de trabajo- jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las habitaciones para trabajadores; derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y de los menores; los trabajadores especiales, trabajadores de confianza, de los buques, aeronauticos, ferrocarrileros, de autotransportes manio- bristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, demésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar (artículos del 181 al 353).

"La tercera parte norma las relaciones colectivas y se intégra en los capítulos sobre coaliciones, sindicatos, y federaciones, confederaciones; contratación colectiva; reglamento interior de trabajo; modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas y huelgas (artículos 354 a 471).

"La cuarta parte está reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo: accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo (artículos 472 a 515).

"Se consignan en la quinta parte las reglas concernientes a las prescripciones de las acciones de trabajo (artículos 516 a 522).

"La materia de la sexta parte de la Ley se refiere a las autoridades de trabajo, organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (artículos 523 a 684).

"La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo (artículos 685 a 875).

"Por último la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y patrones y fija las sanciones aplicables (artículos 876 a 890).

"Con fecha 24 de abril de 1972 salieron publicadas en el Diario Oficial las primeras reformas que se hicieron a la Ley Federal del

Trabajo de 1970. Con estas reformas se modificaron los artículos 136 al 153, que reglamentan las "habitaciones para los trabajadores".

"Después de éstas reformas, la Ley Federal del Trabajo ha sido reformada siete veces más". (19)

Como en el caso de la Ley de 1931 en ésta que nos ocupa tenemos que el maestro De Buen hace la misma división ó plan de Ley como él lo llama de la de 1970, y a la letra dice:

"El Plan de la Ley de 1970.- Se divide en dieciseis títulos, con 890 artículos y 12 artículos transitorios. Los títulos corresponden a los siguientes enunciados:

"Título primero.	Principios generales.
"Título segundo.	Relaciones individuales de trabajo.
"Título tercero.	Condiciones de trabajo.
"Título cuarto.	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
"Título quinto.	Trabajo de las mujeres y de los menores.
"Título sexto.	Trabajos especiales.
"Título séptimo.	Relaciones colectivas de trabajo.
"Título octavo.	Huelgas.
"Título noveno.	Riesgos de trabajo.
"Título décimo.	Prescripción.
"Título once.	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
"Título doce.	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
"Título trece.	Representantes de los trabajadores y de los patrones.
"Título catorce.	Derecho procesal del trabajo.
"Título quince.	Procedimiento de ejecución.
"Título dieciséis.	Responsabilidades y sanciones.

"Desde luego que la distribución de materias es en la Ley de 1970, mucho más lógica que en la Ley anterior. Sin embargo, cabe advertir

(19) Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1976, Págs. 204 a 205

que las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, independientemente de que como se señala en la "Exposición de Motivos de la propia Ley, se encuentren en ella en forma provisional, deberían ser incluidas antes del derecho colectivo, dado que por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las relaciones individuales. Además no existe, en rigor, una problemática especial de los riesgos para el derecho colectivo". (20)

A manera de conclusión para el presente capítulo en el que hemos hablado de la serie de ordenaciones jurídicas reguladoras de la materia del trabajo, podemos decir al respecto que después de la creación de la Ley de 1970, sus mismos autores se propusieron la tarea de crear una nueva Ley del trabajo que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931 estos autores de los que estamos hablando percibieron que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente iba a provocar las reformas legales y constitucionales incluso; dicho ordenamiento se iba a tener que ir adecuando permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, varias veces mencionada de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre incluso; Dentro de este orden de ideas tenemos que la primera reforma a la Ley de 1970 viene a darse en 1973 cuando se proponen a crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que viene a dar al derecho del trabajo su verdadera dimensión.

Con esto se trata de que dicho ordenamiento legal penetre definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios a precios reducidos. También se llevan a cabo reformas en la Ley respecto a el trabajo de las mujeres en cuanto a la defensa de la maternidad.

Podemos concluir, diciendo que las últimas y más recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo fueron las del año de 1980.

(20)De Buen L. Néstor, Ob. Cit., Págs. 44 y 45.

CAPITULO II

"LA RESCISION Y OTRAS FIGURAS SEMEJANTES"

2.1.- LA RESCISION.

2.2.- LA TERMINACION.

2.3.- LA SUSPENSION.

2.4.- LA INTERRUPCION.

2.5.- LA MODIFICACION.

2.1.- LA RESCISION

Tenemos que la rescisión de la relación de trabajo individual, según la terminología de la Ley Federal del Trabajo; es el acto en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.

Para esto tenemos que sólo opera en cuanto a las relaciones individuales pero no con respecto a las colectivas, La Ley señala ninguna causa ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

La rescisión según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 46 dice a la letra: "El trabajador o patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Naturalmente y como consecuencia tenemos que, la posición de los trabajadores y la de los patronos es diferente. En el primer supuesto, comprobado el hecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocerán la legitimidad de la rescisión; y en el segundo supuesto las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas deben decidir si el motivo alegado es grave y análogo con alguno de los expresamente previstos.

Tenemos que el trabajador o el patrón podrán, rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad; esto nos lo dice a la letra el artículo antes mencionado y analizado.

Claro está que esto lo deben hacer invocando la causa o causas que motivaron dicha rescisión y, que están plasmadas en dicho ordenamiento.

Para que la rescisión opere sin responsabilidad para el patrón o

para el trabajador, según sea el caso, tenemos que no basta con invocar la causa, sino que es necesario probarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el juicio respectivo, ya sea local o en la Federal según sea el caso.

Vamos a ver que a la rescisión llevada a cabo por el patrón se le conoce como despido y cuando se trata del trabajador se le llama retiro.

Se puede dar en la práctica el caso de que el patrón sin despedir al trabajador, demande ante la Junta la rescisión del contrato sin segregarlo de la fuente de trabajo. En este caso, si la acción intentada por el patrón culmina con un laudo ejecutoriado que le sea favorable, la ruptura de la relación se presente hasta este momento procesal. Pero si dicha acción no progresa, la rescisión no se puede dar y la relación de trabajo nunca llega a suspenderse ni a romperse. A esto se le llama intentar la rescisión por vía de acción.

Tenemos que en el medio Laboral se ha dicho que la rescisión debe operar por vía de excepción; o lo que es lo mismo, que el patrón debe despedir y plantear las excepciones que considere conducentes cuando conteste la demanda instaurada por el trabajador.

Si la rescisión opera, se ha señalado, porque se hace imposible que continúe la relación de trabajo al darse alguna o algunas de las causales establecidas en la Ley, lo lógico es que al presentarse estas la relación termina inmediatamente.

El patrón, en el supuesto que analizamos, tiene el derecho, no la obligación de rescindir el contrato, y toca a él juzgar sobre la gravedad de una falta que eventualmente haga si no imposible, cuando menos no deseable la continuidad de la relación. Por lo demás, es probable que prefiera ejercitar la acción para no incurrir en la responsabilidad de pagar salarios caídos en el caso de un Laudo adverso.(21)

A manera de conclusión podemos decir que la rescisión de los contratos es una forma patológica de terminación de los mismos, ya

(21) Ramirez Fonseca Francisco. El Despido, P.A.C. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., quinta edición. Págs. 49-50.

que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes.

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

En materia colectiva, como lo dijimos con anterioridad, difícilmente podrá darse el caso de petición de rescisión, ya que si el incumplimiento del contrato fuera por parte del patrón, el sindicato titular del mismo exigirá su inmediato cumplimiento, inclusive exigirá su obtención por medio de la huelga.

A contrario sensu, si la violación fuese por parte del sindicato el patrón podrá exigir las responsabilidades que se deriven de dicho cumplimiento, pero no sería procedente que exigiera la rescisión del contrato, ya que se expondría a que el sindicato se allanara a su petición, sólo para que más tarde demandara la firma y el otorgamiento de otro nuevo contrato, inclusive con prestaciones superiores a las del antiguo.

Es importante que si se está hablando de la rescisión se haga mención de las causales plasmadas en la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dicen:

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

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

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

o que obren en defensa propia.

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

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

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

"VI.- Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

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

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

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

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

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

"XIII.-Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho del conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

"XV.-Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en los que al trabajo se refiere.

"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo. El patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

"La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado". (22)

Como conclusión a éste primer punto del capítulo segundo de lo relativo a la rescisión podemos decir que, de las causas que enumeramos por medio de las cuales se puede rescindir la relación de trabajo justificadamente por parte del patrón, tenemos que se dan las más importantes pero no son las únicas; por tanto la última fracción del artículo antes citado nos dice que "la rescisión de las relaciones de trabajo se producirá por causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Vemos que en el supuesto de que sea comprobada la causal invocada, las Juntas de Conciliación y Arbitraje según sea el caso, recono-

cerán la legitimidad de la rescisión. Y en el caso de que no se compruebe o que no se haga del conocimiento de el trabajador y de la Junta se tendrá por injustificado el despido, aunque el trabajador haya incurrido en alguna de esas causales.

Este es el punto clave de mi trabajo, en el que quiero aparte de analizar lo que es la rescisión, hacer una crítica y a la vez proponer que sea un cuanto más flexible la ley para el caso de que cuando a el patrón por una causa inimputable le haya sido imposible el cumplir con esa última fracción del artículo que se estudia, y que por ese sólo hecho se le condene argumentando la Junta que fué injustificada la rescisión del contrato de trabajo, que lo unía con el trabajador demandante.

2.2.- LA TERMINACION

El legislador mexicano estableció en la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, según sabemos, que el empresario no puede disolver la relación del trabajo sin causa justa y este principio rige para la rescisión y para la terminación de las relaciones de trabajo.

En consecuencia, la norma básica de nuestro derecho continúa siendo la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; ciertamente, va a autorizar la Ley la terminación de las relaciones de trabajo, pero no como una medida arbitraria, sino cuando interfiere algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible el desarrollo de las relaciones de trabajo.

Vamos a ver que el problema adquiere especial relieve cuando es el patrono quien decreta o solicita la terminación de las relaciones de trabajo. Hemos indicado en varias ocasiones que el artículo 5o. de la Constitución no autoriza la fijación de un término mayor de un año de la iniciación de los servicios, el trabajador que deja de concurrir a sus labores, cualesquiera que sea la causa, no incurre en responsabilidad; cuando el abandono del empleo ocurra durante dicho plazo de un año, se aplican las reglas que encontramos para la rescisión.

La terminación de las relaciones individuales de trabajo vamos a ver que al igual que en los casos de suspensión, puede afectar a un

solo trabajador, a un grupo o a todos los trabajadores de una empresa. Las dos últimas hipótesis se presentarán cuando la terminación de las relaciones de trabajo este determinada por el cierre de la negociación o por la reducción de los trabajos, las causas productoras de estos fenomenos son, frecuentemente, de orden económico, malas condiciones del mercado, quiebra o liquidación de la empresa, o razones de carácter técnico, también puede ser a causa de la introducción de maquinaria nueva, por fenómenos de la naturaleza, casos fortuitos o de fuerza mayor, o bien por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractora. (23)

Técnicamente la terminación de la relación de trabajo es:

"Es la disolución de la relación laboral, con base en cualesquiera de las causas legales expresamente establecidas. La Ley reglamenta la terminación individual y la colectiva". (24)

La terminación individual .-Habiendo analizado a varios autores llegamos a la conclusión de que en éste caso, la causa legal constituye un obstáculo para la continuación de una sola relación laboral. Es ajena a la voluntad del patrón o del trabajador salvo el caso de mutuo consentimiento previsto en la Ley.

Al presentarse se extingue la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrón de pagar el salario, sin responsabilidad para ambos cesan las obligaciones secundarias, pero continúan vigentes aquéllas con las que no ha cumplido el patrón.

En este caso de conflicto el patrón tiene la obligación de probar en el juicio correspondiente, las causas de la terminación, si no lo hace, se equipara a un despido injustificado y el trabajador podrá demandar que se le reinstale en el puesto que ocupaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, y tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Es prudente que a continuación analicemos lo que a la letra dice

(23) De la Cueva Mario. Ob. Cit. Págs. 838-839.

(24) Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 476

el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo respecto a las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

"Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo;

"I.- El mutuo Consentimiento de las partes;

"II.- La muerte del trabajador;

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

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

"V.- Los casos a que se refiere el artículo 434". (25)

Es importante agregar que cuando la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, tendrá derecho el trabajador a que se le pague un mes de salario y doce días por año de servicios de conformidad con las normas de la prima de antigüedad, o de ser posible si lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

La terminación colectiva.- Esta figura tiene lugar cuando como consecuencia de la realización de alguna de las causas expresamente señaladas en la Ley, sobreviene el cierre o la reducción definitiva de los trabajadores de una empresa o establecimiento. En el primer caso, se verán afectadas las relaciones individuales de todos los trabajadores y en el segundo, las de algunos. En éste supuesto, debe tomarse en consideración el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menos antigüedad.

Vamos a ver que aun cuando las causas no suponen la voluntad del patrón y si afectan a la propia empresa o establecimiento, los tra-

bajadores tienen derecho a ser indemnizados con el importe de tres meses de salarios y recibir la prima de antigüedad, salvo que se trate de relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas; esto lo vemos en la práctica cotidiana.

Es importante señalar lo que a la letra dice el artículo 434, referente a la terminación de la relación colectiva de trabajo:

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

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

"II.-La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

"IV.-Los casos del artículo 38 y;

"V.-El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos". (26)

Como conclusión a los párrafos antes mencionados en el presente trabajo, tenemos que en éstas figuras jurídicas reguladas por la Ley Federal del Trabajo, si hay un rompimiento definitivo en cuanto a la relación que unía al trabajador con la empresa (respecto a la terminación individual), y entre los trabajadores y la empresa (respecto a la terminación colectiva).

La Ley de la materia precisa y regula dichas terminaciones de trabajo y se puede observar que excepcionalmente interviene la voluntad entre las partes, como en el caso de lo estipulado en la fracción primera del artículo 53 del citado ordenamiento en que las partes por

(26) IBIDEM, Págs. 241-242.

mutuo acuerdo deciden dar por terminada la relación laboral. Dicha terminación produce la disolución de los vínculos jurídicos y en consecuencia, desaparecen para el futuro, los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos.

2.3.- LA SUSPENSION

Al hablar de la suspensión de la relación de trabajo nos referimos a una figura que surge como consecuencia de la primera guerra mundial, pues la formación de tropas requirió de reclutas representados por obreros que se vieron imposibilitados para continuar trabajando, creándose para estos casos legalmente la suspensión de la obligación de prestar el servicio.

Respecto de ésta figura y para dejar mejor entendida la misma debemos considerar que por propia naturaleza es temporal, ya que si fuera definitiva se trataría de una disolución de la relación de trabajo, en efecto la suspensión como dice el maestro Roberto Ramón Muñoz es:

"La suspensión de la relación de trabajo consiste en que continuando el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos derechos y los deberes que la integran". (27)

En estricto derecho y atento a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, apreciamos como efectos de la suspensión de parte del trabajador, cesa su obligación de prestar el servicio y por otra parte el patrón debe pagar el salario, sin responsabilidad de las partes, estableciendo el precepto en cita 7 causas de suspensión representadas por las siguientes:

"I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

(27) Muñoz Ramón Roberto, ob. cit. p. 304.

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

"IV.- El arresto del trabajador;

"V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

"VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los salarios mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores de las empresas y otros semejantes; y

"VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador". (28)

Abundando en la ilustración del tema en cuestión, a continuación me permito transmitir diversas opiniones o comentarios que aparecen en el Manual de Derecho del Trabajo expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Suspensión de la relación del trabajo.- En el transcurso de la relación laboral, existe siempre la posibilidad de que por alguna circunstancia, uno, o varios o todos los trabajadores de una empresa o establecimiento no puedan prestar sus servicios". (29)

La Ley, previendo tal situación regula la suspensión individual y la colectiva de la relación de trabajo que analizaremos a continuación en el presente trabajo.

"Suspensión individual. En dicha suspensión lo que se suspende sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, no es la relación en

(28) Ley Federal del Trabajo, pp. 49 y 50.

(29) Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit. pp. 466-467.

si, sino sus efectos, o sea la obligación que tiene el primero de prestar el servicio y la del segundo, de pagar el salario, quedando subsistentes otras obligaciones de éste derivadas de la propia relación de trabajo..." (30)

Como se desprende del párrafo anteriormente transcrito la relación obrero-patronal permanece vigente, por lo consiguiente la suspensión nosotros la entendemos como una medida disciplinaria temporal en contra del trabajador penalizándolo sin cubrirle su salario correspondiente por la duración de dicha suspensión.

"Suspensión Colectiva.- En ésta figura se suspenden temporalmente las relaciones individuales de los trabajadores afectados y no únicamente sus efectos. Solo procede por causas expresamente señaladas en la Ley..." (31).

Como podemos apreciar del párrafo antes citado la suspensión de carácter colectivo de los trabajadores si afecta directamente a la relación obrero-patronal pero cabe mencionar que éste tipo de suspensión se encuentra regulado por los artículos 427, 428 de la Ley Federal del Trabajo y ninguna de las causas de dicha suspensión son imputables al patrón, esto es que no interviene la voluntad del empresario.

2.4.- LA INTERRUPCION

Hablar de la interrupción de los efectos de la relación individual del trabajo es hablar de un tema de carácter doctrinario puesto que la Ley laboral no contempla específicamente esta figura. De acuerdo a las ideas de Alfredo J. Ruprecht, relaciona dicha interrupción con lo que es la suspensión figura que ya se analizó en el punto anterior y de la cuál vemos que para el maestro Néstor De Buen existen diferencias entre ambas y que en su oportunidad analizaremos:

"La suspensión puede ser absoluta y relativa, la primera consiste en que ambas partes dejen de cumplir sus principales obligaciones contractuales; No hay realización de tareas ni pago de retribución

(30) IBIDEM.

(31) IBIDEM, p. 469.

alguna, aun cuando los efectos secundarios se mantengan, la segunda se dá cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes debiendo el otro cumplir lo estipulado". (32)

En concordancia con los conceptos que anteceden estimo, que la suspensión absoluta de los efectos de la relación de trabajo quedan comprendidos todos y cada uno de los casos previstos en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y que la suspensión relativa se refiere precisamente al tema que nos ocupa en este aspecto del presente trabajo.

Debido a que en este punto del capítulo segundo referente a la interrupción de las relaciones de trabajo, las mismas consisten en que cuando la suspensión es solamente con respecto a uno de los contratantes y a título de ejemplo podemos decir el caso de los períodos en que el trabajador descansa, representando momentos o temporalidades en las que cesa su obligación de trabajar continuando latente la obligación del patrón de cumplir con su obligación de pagar a él, el salario correspondiente.

El maestro Néstor De Buen, nos dice que existe una diferenciación entre lo que es la suspensión y la interrupción.

La suspensión como hemos señalado, presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales. Existen otros casos que también pueden generar que cese momentáneamente la obligación de trabajar pero que, sin embargo, no constituyen causas de suspensión. En estas la doctrina las denomina causas de interrupción de la prestación del servicio.

En realidad lo característico de estas causas es que, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por un cierto período, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario.

Los casos típicos son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo; los reposos extraordinarios para lactancia,

(32) J. Ruprecht Alfredo, Contrato de Trabajo, Ed. Omcha, Buenos Aires 1960, p. 241.

el reposo de una hora en medio de la jornada de los menores de dieciseis años; al descanso semanal; los días de descanso obligatorio y las vacaciones, por mencionar solo los más importantes. (33)

2.5.- LA MODIFICACION

Como último punto referente a la rescisión y sus figuras semejantes, no podíamos dejar de hablar de lo que es "la Modificación de la Relación Laboral". Para ello vamos a basarnos en lo que dice el maestro Néstor De Buen L. , en su libro de Derecho del Trabajo.

Para empezar vamos a ver que se entiende por modificación: Tenemos que es la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral y el maestro De Buen nos dice que existen dos clases de ella y que son a saber; La modificación subjetiva y la modificación objetiva.

La Primera, se produce en la relación laboral, en el caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos patrono va a cambiarse por otro, puede ser en el caso de una compra-venta de la empresa y solo cambian los patrones sin modificar ninguna otra cosa dentro de la misma.

La modificación objetiva es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral. Su espectro es mucho más amplio ya que la gama de posibilidades es grande. Es difícil, por otra parte, medir el alcance de la modificación, de tal manera que, por su importancia, se pueda determinar, respecto de una relación laboral, si es o no válida.

A la doctrina le preocupa profundamente el problema de la modificación de la relación de trabajo. Tenemos que a propósito de ello se ha intentado dar explicaciones diversas respecto de un fenómeno común, consistente en que, por regla general, se produce una evolución notable en las condiciones generales de la relación de trabajo sin que pueda establecerse una causa específica que, desde el punto de vista de la técnica jurídica, explique suficientemente ese fenómeno.

Vamos a ver que las diferentes tesis lanzadas para explicar esta situación tienen sólo en común el problema que las ocupa, pero difieren profundamente en la naturaleza de la solución. Unas intentan dar una razón sociológica; otros la buscan en la especial manera de ser de la relación laboral, pero sin apoyarse en una razón jurídica; otras plantean el problema, sin siquiera razonar acerca de la solución que proponen. Por último, algunos autores buscan la solución en figuras jurídicas tradicionales de sospechoso corte civil.

Es conveniente para el desarrollo del último punto de éste capítulo segundo el examinar cada uno de estos puntos de vista y señalar las razones por las cuales son o no son admisibles, claro está que es partiendo del criterio establecido por el maestro Néstor De Buen L. plasmado en su obra titulada Derecho del Trabajo.

Para comenzar y por orden de ideas, para explicar cada uno de los puntos de vista, nos vamos a ayudar de varias teorías entre las cuales tenemos:

Teoría que afirma que la modificación es un resultado de la costumbre y de los usos de la empresa. Vemos que el artículo 16 de la Ley de 1931, establecía que los casos no previstos en la propia ley o sus reglamentos se resolvieran acudiendo, en primer término a la costumbre y al uso. Invirtiendo el orden, la ley de 1970, ubica a la costumbre en el penúltimo escalón de las fuentes formales del Derecho Laboral.

De todas maneras y en ambos casos se hace referencia a la costumbre como una fuente supletoria de integración de las lagunas de la Ley.

Tenemos que al estudiar a la costumbre y a los usos como fuente supletoria, el maestro Mario De La Cueva señala, que en primer término "en materia de trabajo no es posible distinguir entre costumbre y el uso" (Derecho Mexicano..., T. I, p. 374) y después precisa que sólo pueden considerarse las costumbres y usos de empresa derivada por regla general, de la voluntad unilateral del patrón el cual, mediante ellas, introduce ventajas en favor de los trabajadores que modifican la situación anterior de las condiciones de trabajo.

Vamos a ver que no puede contemplarse, a la costumbre laboral con el mismo criterio que la costumbre civil. Esta exige dos elementos. Primero, la reiteración de determinada práctica y en segundo lugar, la convicción de que es jurídicamente obligatoria y de que, por lo mismo, puede ser impuesta coactivamente por el Estado.

En cambio el Derecho del Trabajo se impone sin consideración a la voluntad de las partes, de ahí también que puedan definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como la repetición uniforme de una práctica que venga bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores.

En conclusión a este párrafo tenemos que, la aplicación de la costumbre y el uso encuentra su apoyo en el principio de igualdad, de condiciones de trabajo.

Los usos y las costumbres no son más que la repetición, en el tiempo, de determinada conducta que va fijando la esfera de acción de los agentes activos del contrato de trabajo y dando nacimiento a determinados derechos y obligaciones por la aceptación tácita de los medios usados o acostumbrados, por lo que la teoría ha admitido que, operando esa voluntad tácita de los contratantes, ellos se encuentran obligados a las consecuencias de su libre acción.

Por todo lo anteriormente dicho debemos necesariamente llegar a la conclusión de que la explicación que encontramos en los usos y las costumbres, como conceptos análogos, la justificación de la modificación de las relaciones laborales, no es aceptable. Pues en realidad la costumbre y los usos reflejan más que una explicación técnica, una justificación sociológica de muy dudosa validez. (34)

Teoría que invoca la dinámica de la relación laboral.- Esta es la segunda teoría, que el maestro Néstor De Buen utiliza para tratar de explicar o esquematizar lo que la modificación de las relaciones de trabajo. Como antecedente toma en cuenta lo que dice el autor Mario De La Cueva, quien expresa su punto de vista diciendo: el juego de

(34) IBIDEM, págs. 526-528

las diferentes fuentes del Derecho del Trabajo hará que se vaya dando o modificando el contenido de la relación individual de el trabajo y bien puede suceder que, con el tiempo, nada subsista de las primitivas condiciones de trabajo.

Así a manera de ejemplo, los derechos de escalafón determinarán que el trabajador desempeñe nuevos puestos con mayores salarios; así también, un estado económico bonacible producirá una reducción en la jornada de trabajo y aumento a la vez en los salarios, etc. Se crearán nuevas situaciones para el trabajador dentro de la empresa y esta creación será debido, no siempre a la voluntad de las partes, sino, más bien al desarrollo natural del derecho del trabajo, Yaún es posible que la formación de estas nuevas situaciones se haya efectuado en contra de la voluntad del patrono y trabajador, como cuando, declarada una huelga para obtener la modificación del contrato colectivo, varios trabajadores se opusieran a ella.

Para precisar sus ideas, agrega, el maestro de La Cueva lo siguiente: que estos cambios no obstanté que pueden ser sustanciales e implicar las sustituciones de obligaciones, como cuando el trabajador es ascendido de puesto y pasa, inclusive, a la categoría de empleado de confianza de alta jerarquía, no significan una novación de la relación jurídica, sino, tan sólo, una modificación en la relación, pues el trabajador conserva siempre los derechos que hubiere adquirido, como, ejemplo los de jubilación.

Para Néstor De Buen, ésta es una explicación a medias. Desde luego es cierto lo que se afirma a propósito de la dinámica de la relación laboral y su permanente transformación, pero ello explica sólo las consecuencias y no las causas. La referencia al juego de las diferentes fuentes del derecho del trabajo, resulta imprecisa y la negativa a encontrar en la novación la explicación del fenómeno no se apoya en ningún argumento consistente.

Es cierto, sin duda, que por virtud de la Ley o de los contratos colectivos se producen modificaciones de las condiciones de trabajo. Las revisiones de los contratos colectivos implican por regla general, aumentos en los salarios. Durante su vigencia, las reglas escalafonarias modifican las condiciones individuales, particularmente cuando se

vinculan a la capacitación. La explicación es aceptable desde ese punto de vista, si bien podría concretarse señalando que la relación individual de trabajo está sujeta, permanentemente, a los efectos de la Ley y de la contratación colectiva. Entonces como conclusión la dinámica derivará; entonces de esas causas específicas.

Por otra parte, por acción unilateral se puede intentar la modificación de la relación de trabajo, y esto lo autorizaba el artículo 115 de la Ley de 1931, si bien con no mucho rigor, y la de 1970 por el contrario en su artículo 57, lo establecía con claridad meridiana.

Lo que no explica esta tesis es la modificación que se genera en una multiplicidad de factores, en atención de situaciones de emergencia que se prolongan más allá de su causa, decisión unilateral del patron, mala fe de un empleado subalterno, ignorancia, etc., y que convierten en derecho, con el paso del tiempo, lo que en un principio careció de justificación, pero no fué impugnado oportunamente.

En esa medida la tesis de la "dinámica de la relación laboral" resulta insuficiente para explicar todos los casos de modificación de la relación.

Teoría del *ius-variandi*.- Esta tesis parece tener cierta acogida en países sudamericanos y particularmente en Argentina. Aquí nos referimos fundamentalmente a la exposición que de ella hace Cabanellas (Contrato de Trabajo. Parte general, Buenos Aires, 1963, vol. II, p. 594 y ss.).

Parte Cabanellas de la afirmación de que las dos fuentes principales de alteración de las condiciones de trabajo son: a) la objetiva, ajena a la voluntad de las partes; y b) la subjetiva, radicada en la voluntad de las mismas.

Las causas ajenas a la voluntad se encuentran en la Ley, los convenios colectivos y las resoluciones de la autoridad administrativa. Las que se originan en la voluntad pueden ser unilaterales y bilaterales. "La principal de las unilaterales es el *ius variandi*; y entre las bilaterales; el libre acuerdo entre los contratantes" (esto lo encontramos en la página 597 de la citada obra).

El *ius-variandi* se, refiere sólo a circunstancias secundarias de la relación laboral. De ninguna manera puede modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo. En su esfera de acción abarca lo que se refiere a la determinación del lugar de trabajo, esto es, la posibilidad de trasladar al trabajador de un lugar a otro, conforme a las variaciones que experimente el establecimiento. También, en lo relacionado con el puesto de trabajo, podrá el empresario, conforme veremos, trasladar al trabajador de un puesto a otro sin que ello signifique la variación de su ocupación, y siempre estará sometido a circunstancias derivadas de la necesidad de organizar y dirigir la producción.

En nuestro concepto el *ius-variandi* no tiene vigencia en México. Si bien no hay una disposición que prohíba de manera general el cambio de horario o de lugar de trabajo, tal conducta ha sido considerada como constitutiva de una falta de probidad del patrón, susceptible de fundar una acción rescisoria o de reestablecimiento de la situación anterior por parte del trabajador.

Ello no significa que de hecho no pueda operar la transformación paulatina de la relación, quiere decir solamente que de decretarse la modificación, el trabajador no estará obligado a obedecerla, sin que con ello incurra en responsabilidad. En realidad ello envuelve la idea de que los trabajadores tienen derecho al trabajo y a las condiciones en que lo prestan.

Teoría de la novación. La modificación de las condiciones de trabajo por virtud de la novación constituye, probablemente, la forma tradicional de cambio en las obligaciones y derechos derivadas de la relación de trabajo, a nivel individual. La Ley no habla expresamente de novación. Sin embargo, la regla en el segundo párrafo del artículo 33 cuando establece que: "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Vamos a ver que en cierto modo el requisito de depósito del contrato colectivo de trabajo, para que este surta efectos, responde a la misma orientación.

La novación puede ser subjetiva, importando entonces la sustitución de alguno de los sujetos de la relación laboral: la sustitución de patrón es su mejor expresión, u objetiva, que implica un cambio en los elementos sustanciales, sustituyendo una obligación nueva a la antigua. (35)

Podemos concluir pues, que a través de la novación se modifican los elementos fundamentales de la relación laboral; subjetivos y objetivos, consistiendo éstos en el salario, el servicio y las condiciones en que ha de realizarse el trabajo (horario, lugar de trabajo y duración de la jornada, días de descanso y vacaciones); que esta modificación habrá de ser ratificada por la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobada por ésta, lo que hará tratándose de el caso de que la misma no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Finalmente podemos decir que la novación, constituye necesariamente, el resultado de un acuerdo válido entre las partes, pero no explica las transformaciones paulatinas de la relación laboral que encuentren su fundamento en otras razones de ser, antes mencionadas, ni aquellas que deriven de la Ley, de los acuerdos de autoridades administrativas, de los arbitrajes dictados en conflictos económicos, no de los contratos colectivos de trabajo.

CAPITULO III

“EL AVISO DE RESCISION LABORAL CONFORME AL DERECHO POSITIVO”

3.1.- ANTECEDENTES

3.2.- EN ESTRICTO DERECHO

3.3.- OMISIONES PATRONALES

3.4.- INJUSTICIAS LEGALES

3.5.- JURISPRUDENCIA

3.1.- ANTECEDENTES.

El aspecto medular del presente trabajo, es el aviso de rescisión que el patrón debe entregar a el trabajador ó a la Junta en el momento de llevar a cabo una rescisión del contrato por causas imputables al trabajador. En tal virtud considero pertinente hacer un breve comentario sobre antecedentes del referido aviso de rescisión y al respecto tenemos lo siguiente:

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en forma lacónica se concretaba a señalar en el artículo 122 en número de 16 las causales de rescisión por virtud de las cuales se podía retirar a un trabajador por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Lo anterior sin lugar a duda que propiciaba múltiples injusticias en contra de los trabajadores puesto que los patrones aparentemente al despedirlos aducían ante estos que su salida de la empresa obedecía a alguna o algunas de las causas señaladas en el referido artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y es el caso de que con posterioridad es ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en caso de juicio graciosamente negaban el despido argumentando hechos distintos a los invocados primariamente al despedir al trabajador, tales, practicas sin lugar a dudas que motivaron al legislador de 1970 para crear una fórmula que evitara esas irregularidades, dando como resultado que originalmente la actual legislación laboral de 1970 en el capítulo respectivo a la rescisión, esto es en su artículo 477 al ser reestructurada nuestra legislación laboral se agregó un párrafo final estableciéndose la obligación hacia el patrón "de dar aviso por escrito al trabajador indicando la fecha y causa o causas de la rescisión de su contrato".

Sin embargo cabe señalar que se continuaba con la práctica viciosa la cuál ya se señaló y analizó con antelación puesto que los patrones se desentendían de esta obligación y continuaban con sus irregulares actitudes en perjuicio de la clase trabajadora, colocando al obrero en

un absoluto estado de indefensión puesto que como ha quedado señalado despedían al trabajador argumentándole cierta causa o causas de rescisión y a la postre negaban ante el tribunal tal antecedente procediendo a adaptar la defensa que mejor le ajustara a sus intereses.

“Se debe considerar que el no respeto al mandato legal en el sentido de desentenderse, de hacerle entrega al trabajador del multicitado aviso, únicamente se traducía en que se hiciera el patrón acreedor a una sanción de acuerdo con los criterios de las juntas de Conciliación y Arbitraje, criterios que fueron avalados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los Amparos Directos 1748/74 de Jorge Alberto García, 2950/73 de Everardo Hernández Pelayo, 1449/74 de Teófilo Corral, 5303/72 de María Luisa Rivera y 2924/75 de Gabriela Saucedo.

“La Jurisprudencia de la Corte antes señalada se basaba, fundamentalmente en tener como cierto lo argumentado por la clase patronal en el sentido de que en muchos casos los trabajadores se negaban a recibir el aviso de despido y, en otros más, porque no era posible darlo, como cuando por ejemplo, el trabajador abandonaba el empleo y se iba de su domicilio a otro lugar. Así, durante diez largos años prevaleció jurisprudencialmente este criterio”. (36)

Ahora bien, tenemos que, en cuanto a la notificación de el aviso de rescisión, la parte final del artículo 47 de la Ley de la materia, predicando para todos los casos de despido ya estudiados, establece que “el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”.

Finalmente, merced a las substanciales reformas a la Ley Laboral de 1980 se añadió el último párrafo que viene aplicándose cotidianamente, cometiendo toda una gama de injusticias, mismas que me han motivado para la elaboración del presente trabajo.

3.2.- EN ESTRICTO DERECHO.

Hablar del aviso de rescisión de acuerdo con el Derecho Laboral

(36) Cavazos Flores Baltazar, Causales de Despido, Ed. Trillas, México 1983, Pág. 59.

Mexicano, es hablar de la parte infine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en efecto, nuestro actual ordenamiento en el precepto antes mencionado establece hasta el número de quince las causas o motivos por virtud de las cuales el patrón puede dar por rescindido el contrato individual del trabajo que lo une con un trabajador por causas imputables a este último y sin responsabilidad del propio patrón.

El maestro Trueba Urbina, en su publicación citada, en el comentario del párrafo aludido, considera que se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso de la fecha y causas de la rescisión o despido.

“Esta obligación tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales invocadas. La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en él mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entretanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término para la prescripción del ejercicio de las acciones, por una parte, y por otra, el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador.

“En caso de que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario, se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de la Ley de la materia. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores. No obstante, la Suprema Corte de Justicia ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga al mismo una multa. Este criterio nos parece absurdo

y contrario al espíritu de la disposición".(37)

Por su parte, Baltazar Cavazos Flores ha venido sosteniendo el punto de vista contrario a lo que el maestro Trueba Urbina menciona en la transcripción anterior, y vemos que, en su Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicado en el año de 1971 por la Confederación Patronal de la República Mexicana, encontramos, que se hacen las siguientes preguntas: "¿Qué sucede si el patrón no da aviso al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión?, ¿La falta de dicho aviso invalida el despido?, ¿Si no se expresa la causal de rescisión por escrito, puede invocarse posteriormente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje?.

"Consideramos que la falta de dicho aviso no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"Con toda oportunidad solicitamos la opinión de la Secretaría del Trabajo, la cual opinó que el patrón que omita dar tal aviso se hace acreedor a las sanciones previstas en la Ley en el artículo 886, que a la letra decía pues actualmente está reformado: Las violaciones a las normas de trabajo no previstas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en cuenta la gravedad de la falta y las circunstancias del caso". (38)

En su nueva edición de la Ley, contesta a la misma pregunta de una manera mejor documentada.

"Por lo tanto dice, es factible que un patrón que indicó a un trabajador que lo había despedido por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente, en la audiencia de demanda y excepciones.

"Asimismo, un patrón puede avisar a un trabajador que lo despide

(37) Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, Ed. Publicaciones Administrativas y Contables, ed. quinta, México 1983, Págs. 153

(38) Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. Pág. 154.

con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere el artículo 47 y, posteriormente, en la audiencia de demanda y excepciones hace valer sólo determinadas causales.

"En la práctica, los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido, o si la reciben, posteriormente pueden negar tal circunstancia".(39)

Nuestra opinión concuerda en parte con la de Baltazar Cavazos Flores.

Estamos de acuerdo con él en la intrascendencia de no dar el aviso al trabajador de la causa de despido. Y pensamos que el fundamento de la intrascendencia está en la circunstancia de que en materia laboral, lo que no ocurre en otras materias o ramas del Derecho, la rescisión opera por voluntad de cualquiera de las partes involucradas en la relación de trabajo.

Disentimos en cambio, en lo relativo a que sea factible que un patrón que indicó a un trabajador que lo había despedido por alguna causal determinada, cambie su excepción y haga valer otra causal diferente en la audiencia de demanda y excepciones. Puede el patrón no notificar la causa de despido, pero si la notifica queda constreñido a excepcionarse en función de la causal señalada.

La reforma que por adición introdujo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo al decreto publicado el 4 de enero de 1980, y que entró en vigor el 1.º de mayo del mismo año, nos obliga a hacer un comentario adicional al presente trabajo.

La reforma introdujo dos párrafos nuevos al final del citado artículo, párrafos que dicen textualmente:

"...El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga

(39) Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. Pág. 155

registrado y solicitando su notificación al trabajador.

"La falta de aviso al trabajador o la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado". (40)

En relación con lo anterior, cabe la observación de que el legislador con la aplicación de su actual criterio incurre en un relevante error de interpretación respecto de la problemática laboral, puesto que como afirma el maestro Baltasar Cavazos Flores:

"La justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se dé o no el aviso de rescisión o notificación".(41)

Sin embargo, en concordancia con este punto de mi trabajo, se debe considerar que en estricto derecho, la clase patronal debe acatar fielmente lo señalado en la Ley para evitar que a la postre una justificada y probada rescisión sea calificada como un despido injustificado.

3.3.- OMISIONES PATRONALES

Omisiones patronales respecto del muchas veces comentado aviso de rescisión, nos da como resultado la aplicación hacia el patrón de la injusta sanción de considerar el despido como injustificado, sobre las omisiones en que puede incurrir el patrón, podríamos señalar las siguientes:

"a) Que el que dé el aviso de despido, no acredite fehacientemente su personalidad, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar al aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente;

"b) Que no asiente en el aviso que el trabajador se pegó a recibirlo y que en su caso no acredite tal situación con testigos;

(40) Ley Federal del Trabajo, S.T. y P.S., Ed. quinta, 1982, Pág.55.

(41) Cavazos Flores Baltazar, Causales de Despido, Ed. Trillas, México 1983, Pág. 60.

"c) Que no relate, sucintamente, en qué se fundamentó el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión;

"d) Que no señale el domicilio del trabajador, en donde se debe notificar tal aviso, sobre este particular, se aconseja que se dé el domicilio del actor con el que se dio de alta en el I.M.S.S." (42)

La consecuencia del incurrir en alguna de las omisiones previamente señaladas se traduce en que el laudo a dictarse en caso de juicio condenará al patrón por considerar el despido como injustificado, no obstante que el patrón haya probado la causa o las causales de dicha rescisión en que incurrió el trabajador durante la secuela procedimental.

3.4.- INJUSTICIAS LEGALES

Vamos a ver que en las ya mencionadas reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo y en especial a la parte IN FINE del art. 47, que es materia de nuestra investigación, se cometieron anticonstitucionalidades y en su caso hasta contradicciones, por parte de quienes llevaron a cabo dicha tarea reformista; consistente en lo siguiente:

Para empezar, vemos que el artículo 47 de la Ley Laboral conculca las Garantías de Igualdad y de Seguridad Jurídicas y éstas son las que van a ser pisoteadas por los autores de tales reformas. Así como también la de audiencia consagradas al art. 14 y 16 constitucional.

Para llevar a cabo tal investigación, nos ayudamos de lo que piensa al respecto el Maestro Francisco Ramírez Fonseca, quien da su opinión desde un punto de vista imparcial. Pues como él mismo lo dice, al no estar a favor de ninguna de las dos clases laborales, ni la Obrera ni la Patronal; sino más bien, él quiere defender a nuestra Carta Magna haciendo gala de su Ética Profesional. Por lo que a continuación transcribiremos unos párrafos de su obra; que comienzan dándonos una breve historia de las reformas que ha sufrido el tantas veces mencionado artículo 47.

(42) *Ibidem*, Pág. 62

"El artículo 47 de la Ley Federal de 1971 establecía las causas genéricas y específicas por las cuales podía y puede despedir el patrón a sus trabajadores sin ninguna responsabilidad. En las primeras 14 fracciones establecía causas concretas de despido y en la fracción XV señalaba las causas análogas por las que el patrón podía también despedir sin ninguna responsabilidad.

"La Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo dos modificaciones al artículo que comentamos:

"Por una parte, en la fracción XIII que señala como causas de despido encontrarse el trabajador bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, hace la excepción señalando que no será causa de despido esta circunstancia, si el trabajador estaba bajo la influencia de estos narcóticos o drogas enervantes por prescripción médica y hacía del conocimiento del patrón, este hecho antes de iniciar la jornada de trabajo. Por otro lado, en la parte final del artículo hizo una adición que textualmente dice así: El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". (43)

Vamos a ver que este agregado trajo como consecuencia la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por parte del patrón de dar aviso de la fecha y causa o causas del despido y a través del tiempo sentó Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que la omisión del aviso devenía en responsabilidad pecuniaria para el patrón, en cuanto quedaba sujeto a la imposición de una multa, pero que ninguna trascendencia tenía desde el punto de vista del Derecho Sustantivo, lo que es lo mismo, que el patrón quedaba expuesto al pago de una multa teniendo toda la oportunidad de defensa respecto al derecho sustancial y despido, siendo el momento procesal oportuno para avisarle al trabajador la causa del despido, la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Tenemos que, el mismo Alto Tribunal consideró que el caso de haberse dado aviso por escrito al trabajador de la o las causas motivadoras del despido, el patrón quedaba en aptitud de adicionar o

(43) Anticonstitucionalidades y Contraindicaciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, Ramírez Fonseca Francisco, Ed. Pac. 2da. edición, 1983, Pág. 17.

modificar en la audiencia aludida la causa.

Por otro lado, Ramírez Fonseca nos dice:

"Así las cosas, en el Diario Oficial de la federación del día 4 de Enero del año en curso, se publicó el Decreto de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, mismas que entrarán en vigor el día 10 de Mayo próximo, y entre otras reformas queda establecida la adición al artículo 47, con la intención clara de dejar sin efecto la jurisprudencia de la Corte que acabamos de revisar.

"La adición dice así: El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

"La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

"Así pues, debemos interpretar que la Reforma por adición relacionada con el párrafo anterior vigente, exige del patrón lo siguiente: Que dé aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas del despido, y que si el trabajador se negara a recibir dicho aviso, deberá dirigirse a la Junta respectiva, proporcionando el domicilio registrado del trabajador, solicitándole haga a éste la notificación respectiva, con la consecuencia de que de no hacer lo anterior dentro de un término de cinco días contados a partir de la fecha del despido, sin más trámite se considera injustificada la rescisión".(44)

Vamos a ver que dicha reforma conculca dos garantías consagradas en la Constitución General de la República; por una parte es violatoria de las Garantías de Igualdad y por la otra de las Garantías de Seguridad Jurídica.

Es violatoria de las Garantías de Igualdad porque, los gobernados deben conservar una misma posición ante el Poder Público por imperativo

(44) Ibidem, Pág. 17, 18.

del artículo 10. de nuestra Carta Magna que a la letra dice: En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

En Consecuencia, no puede haber más suspensión ni restricción de las Garantías Individuales que las que la propia Constitución señala por vía excepcional. Es obvio que una ley reglamentaria de la Ley Fundamental no puede contrariar el texto de la ley que reglamenta. Por consiguiente, cuando la Ley Federal del Trabajo, en el artículo que comentamos hace nugatoria la Garantía de Igualdad en perjuicio de los patrones, está violando el artículo 10. Constitucional porque restringe el ejercicio y goce de una garantía sin que tal situación esté prevista en la Carta Fundamental.

También viola la garantía de Seguridad Jurídica, pues como lo sabemos que el artículo 14 de la Carta Magna, consagra en su párrafo segundo la Garantía de Audiencia. Dicha Garantía se satisface mediante el cumplimiento de seis requisitos: La tramitación de un juicio; que el juicio se substancie ante el tribunal; que el tribunal se haya establecido con anterioridad al juicio; que en dicho juicio se observen las formalidades esenciales del procedimiento, que el fallo respectivo se pronuncie conforme a las leyes aplicables, y que tales leyes sean expedidas con anterioridad al hecho. Ahora bien, sin el cumplimiento previo de estos requisitos, nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos.

Por lo tanto, de acuerdo con lo expuesto y concordando con lo que opina Ramírez Fonseca, resulta evidente que privar al patrón de sus propiedades y posesiones o lo que es lo mismo de su dinero o bienes de la empresa para pagar una indemnización y/o salarios caídos, según que el trabajador ejercite la acción de pago de indemnización por despido injustificado o de reinstalación, es absolutamente violatorio de la garantía de audiencia en todos sus aspectos.

Por otra parte, y en forma independiente a la anticonstitucionalidad de que adolece dicha reforma, ésta carece de toda lógica jurídica. En efecto, el bien o el mal no pueden producir los mismos efectos. Cuando un trabajador incurre en una causal de despido, éste deberá ser

considerado plenamente justo, independientemente de que se haya dado o no el aviso correspondiente; no hacerlo así y tener que indemnizar a un trabajador que ha dado causa justa para el despido equivale a dar las mismas consecuencias al bien y al mal, o a lo que es lo mismo, premiar la mala conducta con una indemnización que no se justifica, llevado el ejemplo al absurdo, podríamos señalar el caso de un trabajador que ha delinquido en contra del patrón, de sus familiares, del personal directivo o del personal administrativo de la empresa; en este supuesto, y de acuerdo con la reforma legal, independientemente de que quede sujeto a la responsabilidad establecida en las leyes penales, habría que indemnizarlo.

Como se ve, el artículo que se comenta resulta ridículo, atentatorio a la Constitución y carente de toda lógica jurídica.

Todo lo anterior, queda robustecido a través de otra garantía de mucha más amplia protección y que queda consignada en la primera parte del artículo 16 de la Constitución de la República, y que a la letra dice: Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Quisiéramos señalar que dicha adición al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo resulta anticonstitucional pues resulta evidente que considerar injustificado un despido por la sola falta de aviso al trabajador, sin oír en defensa al patrón demandado, conculca en perjuicio de éste las garantías de legalidad y de audiencia consagradas en el artículo 14 y el 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Y al respecto podemos decir que, analizando criterios definidos de las autoridades del trabajo al respecto, en los cuales podemos concluir en el sentido de que la tendencia proteccionista a la clase trabajadora se extiende al Derecho Procesal, como una lógica consecuencia de las reformas ya comentadas en el presente trabajo.

En efecto, el razonamiento fundamental de los laudos transitorios se refiere al estado de indefensión de los trabajadores, misma situación

que se presenta en el caso opuesto, pero que no se toma en cuenta por ser la parte patronal la que queda en el estado de indefensión al no poder probar en juicio su defensa, siendo éste el momento procesal oportuno, de acuerdo con las garantías de legalidad que consigna la Constitución.

Para ejemplificar esto, tenemos el caso de un patrón en el cual el trabajador despedido, por la causal de abandono en el empleo, éste nunca regresó a la empresa y aparte se cambió de domicilio a otro lugar que el patrón por razones obvias desconoce, por lo tanto, era imposible al patrón hacerle entrega del aviso, así como proporcionar a la Junta su domicilio para que lo notificaran.

Esto trae como consecuencia que muchos patrones que han despedido justificadamente a su trabajador, pero que no pudieron o se abstuvieron de darle el aviso así como hacerlo del conocimiento de la Junta, optan por negar tal despido y con ello arrojan la carga de la prueba al trabajador, a quien se le ofrece su trabajo de toda buena fe, en los términos y condiciones en que lo venía desempeñando.

3.5.- JURISPRUDENCIA

En el siguiente punto del Capítulo tercero del trabajo de tesis, hablaremos de Jurisprudencia emitida en relación al aviso de rescisión que es la figura jurídica en estudio.

Tenemos los siguientes criterios Jurisprudenciales:

"AVISO DE LA RESCICION DEL CONTRATO DE TRABAJO, NO SE REQUIERE QUE SE ESPECIFIQUEN EN EL MISMO LAS CIRCUNSTANCIAS DE LUGAR, TIEMPO Y MODO EN QUE SE ACTUALIZARON LAS CAUSAS QUE LE DIERON ORIGEN. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo después de enumerar en sus quince Fracciones las causas por las cuales el patrón puede rescindir, sin responsabilidad, un contrato de trabajo, establece la obligación que tiene de dar aviso al trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión; para satisfacer ese requisito es necesario que en el aviso se precisen la fecha en que se expide ese documento, aquella en que debe surtir sus efectos, y, en forma concreta, las causas o motivos que lo orillaron para tomar esa decisión, las cuales,

para que tengan validez, deben encuadrar en una o varias de las diferentes causas que enumera en sus diversas fracciones, sin que constituya una obligación para el patrón, la de señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se actualizaron esas causas, siendo suficiente que se le hagan saber los hechos que las constituyen, para considerar que ese aviso satisface los requisitos legales.

"AMPARO DIRECTO 3180/84. TOMAS LARA ARREOLA. 20 DE ENERO DE 1986. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ULISES SCHREILL ORDOÑEZ. SECRETARIO: AURELIANO PULIDO CERVANTES". (45)

Tenemos que, en este criterio jurisprudencial transcrito existe un párrafo con el cual estamos totalmente de acuerdo y el cual consiste en que no constituye una obligación para el patrón, la de señalar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en que se actualizaron esas causas, siendo suficiente que se le hagan saber los hechos que las constituyen, para considerar que ese aviso satisface los requisitos legales. Claro sin olvidar la fecha y causa o causas de dicha rescisión que son requisitos importantísimos para que surta efectos dicho paraprocesal ante la Junta Respectiva.

Otro criterio Jurisprudencial es el siguiente:

"AVISO DE RESCISION NOTIFICADO AL TRABAJADOR EN LUGAR DIVERSO AL DE SU DOMICILIO.- La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no determina que el patrón debe entregar el aviso de rescisión en el domicilio del trabajador, pues no establece ese requisito como una formalidad esencial para que surta efectos el mencionado aviso, por lo que al respecto no es aplicable el Título Catorce, Capítulo VII de la Ley Laboral, toda vez que dicho Capítulo, que comprende del artículo 739 al 752, se refiere a las notificaciones que se efectúan durante el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no así a la notificación que el patrón hace al trabajador con respecto al aviso rescisorio; en tal virtud, si el mencionado aviso es entregado a aquél en lugar diverso al de su domicilio, dicho aviso surte todos sus efectos legales.

(45) Secretario del Trabajo o Previsión Social, Manual de Acceso a la Jurisprudencia laboral 1986, etc. Pág. 107, 108.

AMPARO DIRECTO 529/86. JOSE LUIS DELEO ACEVEDO. 2 DE JULIO DE 1986 5 VOTOS. PONENTE: FELIPE LOPEZ CONTRERAS. SECRETARIO: JORGE FERMIN RIVERA QUINTANA". (46)

Este criterio, así como el anterior transcrito, pensamos que son armas con las que el sector patronal en México se defiende de las injusticias cometidas por nuestros Legisladores al haber reformado el artículo 47 de la Ley Laboral.

Ahora bien, un criterio Jurisprudencial que nos parece muy acertado, así como justo y equitativo es el siguiente:

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL DEBE ESTUDIARSE AUN DE OFICIO.- La junta de Conciliación y Arbitraje, tiene obligación de analizar en forma previa a la legalidad o a la ilegalidad de la rescisión, si el patrón cumplió con los requisitos que para tal efecto señala el art. 47 en su fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, pues debe tenerse presente que el requisito que nos ocupa, es previo e ineludible su cumplimiento, y es obligatorio su examen por las Juntas aún de oficio, en atención a que de los términos en que se encuentra concebida la última parte del precepto en cuestión, su falta de cumplimiento trae como consecuencia que el despido se considera como injustificado y siendo esto así, resulta indebido estudiar las causas que hayan servido de base a la rescisión alegada.

"AMPARO DIRECTO 42/86 (356/86). JOSE LUIS MARTINEZ RAMIREZ. 24 DE OCTUBRE DE 1986. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: CARLOS BRAVO Y BRAVO. SECRETARIO: MARIO GONZALEZ GARCIA". (47)

Como lo dijimos anteriormente, dicho criterio Jurisprudencial nos parece un tanto justo y equitativo, pues con esto se prevé por parte del Legislador que las autoridades del trabajo velen por los derechos de ambas partes en una relación laboral, y no dejar en estado de indefensión a la parte trabajadora por ser en la mayoría de los casos, si no es que en todos los casos la parte económicamente débil.

(46) IBIDEM, Pág. 108.

(47) IBIDEM, Pág. 228.

CAPITULO IV

" LA EQUIDAD "

4.1.- GENERALIDADES.

**4.2.- SU APLICACION A LA LUZ DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.**

4.3.- LA JURISPRUDENCIA.

4.1.- GENERALIDADES

Para comenzar en el estudio y la elaboración del presente punto de la tesis, que va a versar sobre lo que es la equidad, vamos a hablar de ella como fuente formal que viene siendo la manera de manifestación del Derecho Positivo.

Para ello vamos a tomar varios conceptos de diferentes tratadistas, no sólo en materia de trabajo, sino en diferentes ramas del Derecho, como lo viene siendo en el Derecho Civil que para algunos especialistas en el tema en cuestión parten de la noción de lo que es la Justicia, diciendo que es un valor que consiste en igualdad.

Equidad decía Aristóteles, siendo lo mismo quizá que la justicia. Porque la justicia es general, abstracta, se establece para todas las cosas. La equidad viene a ser una dichosa rectificación de la justicia. El papel de la equidad nos dice el Licenciado Barrueta es considerar las particularidades del caso concreto y establecer la justicia de esos casos concretos.

Dice San Agustín: La Equidad, o sea la consideración de lo que es justo, nos indica que es la medida del caso concreto.

El Derecho puede ser establecido de dos maneras, primera que es por medio del Derecho de clases, en la cual; el legislador en su Congreso regula para el futuro, la segunda consiste en que dicha regulación puede ser también a posteriori, creando para cada caso concreto la Ley con la cual haya de ser resuelto dicho caso, una formulación de Derecho, de igualdad. Dice Aristóteles que la equidad es como la regla de Lesbos, que tiene la particularidad de adaptarse al objeto medido.

Tenemos que la equidad es la regulación de un caso concreto, parte del criterio de justicia. La equidad es fuente del Derecho Positivo, porque viene a ser la forma como el Derecho se manifiesta, y se va a

ESTA TESIS NO PUEDE
SALIR DE LA

exteriorizar en un caso particular.

El maestro Flores Barrueta concluye diciendo que, nuestro sistema jurídico positivo significa un régimen de legalidad en que se supone que todo esta regulado por la Ley, pero la equidad tiene lugar ahí donde no hay Ley alguna aplicable, cuando un juez ha de resolver el caso y ha de ser de acuerdo con su criterio de igualdad, de justicia, regulando esta cuestión. (48)

El vocablo equidad proviene de la palabra Latina AEQUITAS que envuelve la idea de rectitud y de justicia, En un sentido amplio quiere decir también moderación, medida, aquello que conviene y se adapta a algo para responder a la íntima naturaleza de ese algo.

La equidad vemos que consiste en la adaptación de la norma jurídica a los casos concretos, la cuál tiende a aliviar, a provocar la conciliación entre el carácter abstracto y rígido de la Ley y las particularidades que presente el caso concreto, para evitar que una norma abstractamente justa pueda resultar injusta por las especiales circunstancias de hecho que en el caso concurren.

Por otro lado se ha dicho que la equidad es la justicia del caso particular, pues puede haber casos en los cuales sea oportuno atenuar en el caso particular el rigor de las normas abstractas, en estas ocasiones se recurre a la equidad, mediante la cual el Derecho adquiere elasticidad mayor y una mayor idoneidad para adaptarse el caso particular.

La equidad es, por lo tanto, un precioso instrumento moderador de la rigidez, algunas veces excesiva, de la norma jurídica.(49)

En la práctica cotidiana vemos que, cuando el juez procede por equidad, en los casos en que la Ley lo autoriza, ajusta el precepto a las distintas circunstancias singulares de la cuestión que se va a plantear.

En la equidad siempre vamos a encontrar un elemento de benignidad, ante el rigor de la Ley frente el caso concreto.

(48) Pugliati Salvador, Introducción al Estudio del Derecho Civil Ed. Trillas, tercera ed. p. 38.

(49) Flores Barrueta M, Apuntes del Derecho Civil, Ed. Porrúa, segunda ed. pag. 25.

Se distingue a la equidad de los principios generales del Derecho; porque estos últimos son los conceptos más abstractos en que se apoya un determinado ordenamiento jurídico positivo. Los principios del Derecho son el resultado de una operación lógica de abstracción, en tanto que la equidad se inspira en la particularidad del hecho.

Tenemos que actualmente, el papel de la equidad, como fuente del Derecho, es muy limitado. El juez sólo puede recurrir a ella, en aquellos casos en que la Ley expresamente lo autoriza.

La función de este vamos a ver que esta bien definida y su campo de aplicación perfectamente acotado. No solo en cuanto a los casos en que limitativamente el juez pueda hacer uso de ella, sino en el sentido de que para aplicarla no ha de tomar en cuenta libremente su propio criterio, sino que vemos que en su aplicación esta obligado a ponderar con la debida mesura, todas las circunstancias objetivas del caso en particular; pues son precisamente estas particularmente, los factores que van a determinar la solución que se funda en la equidad como justicia del caso particular.

En el Derecho Laboral, la equidad desempeña una función más amplia, es fuente de Derecho (Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo). Así el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo del año de 1970 concedía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de juzgar, en conciencia. Los Tribunales del trabajo son de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, verdaderos Tribunales de equidad. (50)

A manera de corolario a el párrafo antes tomado de la obra del maestro Galindo Garfias, del cuál se resumió parte de lo que esta persona invoca en su obra; resulta que para él la equidad consiste en la adaptación de la norma jurídica a las particularidades en los casos concretos; tiende a conciliar el carácter abstracto de la Ley, con los peculiares aspectos del caso concreto; para evitar que la norma abstractamente justa pueda resultar injusta, por las circunstancias especiales de hecho que en el caso concreto concurren.

(50) Galindo Garfias, Ignacio. Derecho Civil. Ed. Porrúa, ed. tercera. México 1979. pags. 63-67.

Se va a distinguir entre los principios generales del Derecho y la equidad, en virtud de que los primeros son el resultado de una operación lógica de abstracción, en tanto que la equidad se inspira en aquella particularidad del hecho al cual se aplican.

El papel que desempeña la equidad como fuente del Derecho es muy limitado en el Derecho Positivo; el juez solo puede recurrir a ella en aquellos casos en que la Ley expresamente lo autoriza. En cambio en el Derecho del Trabajo vamos a ver que la equidad va a desempeñar una función mucho mas amplia, pues la norma de equidad siempre tiende a la protección de la parte débil dentro de una relación de caracter jurídico.

Cambiando no de idea, sino de especialistas en diferentes ramos de lo que es el Derecho, pasamos a investigar que es lo que dicen al respecto maestros doctos en lo que es el Derecho del Trabajo y que es lo que opinan con relación a la equidad como fuente formal de el Derecho del Trabajo.

Para el Maestro Nestor De Buen parte de los conceptos de lo que para Aristóteles es lo equitativo, diciendo que: Lo equitativo en efecto, siendo mejor que cierta justicia, es justo; por otra parte, es mejor que lo justo no porque sea de otro género, por tanto, lo justo y lo equitativo son lo mismo; y siendo ambos buenos, es un todo, superior lo equitativo. Sin embargo para el propio Aristóteles advierte el problema que esto supone al decir que: lo que produce la dificultad es lo equitativo es en verdad justo, pero no según la Ley, sino que es un enderezamiento de lo justo legal, es decir lo que evidentemente supone una modificación de la Ley.

La solución a esto vemos que la va a plantear el propio Aristóteles al afirmar que en consecuencia, cuando la Ley hablase en general, se procederá rectamente corrigiendo la omisión en aquella parte en que el legislador faltó y erró por haber hablado en terminos absolutos, porque si el legislador mismo estuviera ahí presente, así lo habría declarado y de haberlo sabido, así lo habría legislado.

La equidad de acuerdo a lo expuesto en párrafos anteriores constituye un instrumento de quien debe de aplicar la Ley. En cierto modo es un

facultamiento para crear normas especiales. En sí, por lo tanto, no es una norma, en el sentido tradicional de "fuente formal", sino que es un criterio de creación de normas especiales. (51)

Por otro lado vemos que el Maestro Mario De La Cueva, nos dice que para el problema de la equidad reviste una excepcional importancia en el Derecho del Trabajo; el cual queda señalado en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

El también comienza hablando de Aristóteles diciendo que para él el problema de la equidad ya existía hace veinticuatro siglos.

La justicia es una idea universal y se expresa en fórmulas generales; para Mario De La Cueva la aplicación mecánica de la justicia lleva a la injusticia, pues las fórmulas generales no pueden considerar las circunstancias particulares; nos dice que el interprete debe adaptar la idea universal de la justicia a las condiciones especiales de los problemas concretos. (52)

La equidad por consiguiente es la justicia del caso concreto; por eso siendo justo, lo equitativo es mejor que lo justo. La equidad sirve para corregir a la justicia, tenemos que partir de una cosa clara, que corregir no significa el modificar a la justicia, sino que es adaptarla al caso concreto, la justicia y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación de lo justo en vista de las circunstancias especiales.

La equidad no es un principio, ni una fórmula general derivada de la idea de justicia, sino un procedimiento y un resultado. Es la armonía entre lo general y lo particular.

La equidad desempeña una función importantísima en el Derecho del Trabajo; tal vez es su campo propio de acción. Por tanto tenemos que el juez debe procurar que sus fallos sean equitativos, lo que viene a significar que la equidad es un procedimiento en la interpretación del Derecho; pero servirá también para llenar las lagunas de las demás

(51) De Buen L. Nestor. Ob. Cit. págs. 420,421.

(52) De La Cueva Mario. Ob. Cit. págs. 395,396.

fuentes, a la hora de adaptar la justicia a las circunstancias del caso singular.

Un ejemplo claro de esto lo tenemos cuando en base a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, buscamos el equilibrio entre los factores de la producción, queremos que la norma que regule las relaciones del Capital y el Trabajo se obtenga con ayuda de la equidad,

Para finalizar con este primer punto del capítulo cuarto referente a lo que es la equidad en cuanto a sus generalidades, tenemos que, dicho precepto jurídico en estudio, no solo es de gran auxilio para analizar los principios de la equidad para comprender bien el espíritu de una Ley y suplir sus omisiones, sino que a veces la equidad misma es la única Ley a que hayamos de arreglarnos sobre muchas materias que no han llamado la atención del legislador.

4.2.- SU APLICACION A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Partiendo de que la equidad es Fuente de el Derecho del Trabajo, fundamentando esto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo. Podemos decir, que dicho ordenamiento en vigor establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en dicha Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados Internacionales celebrados, y en términos del artículo 133 Constitucional, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que se deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de Justicia Social que deriven del Artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Yes aquí en donde, en el Derecho del Trabajo; las fuentes formales generales que ya se analizaron no guardan la misma jerarquía que en el Derecho Civil. Puesto que como ya se dijo en el caso de la equidad, figura jurídica en estudio, desempeña una función más amplia pues es la adaptación de la norma jurídica a las particularidades en los casos concretos.

De lo anterior se infiere que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en la práctica con apoyo en el artículo 17 del ordenamiento antes citado, esto es, invocándose la equidad como soporte legal en

un momento dado y determinado por el patrón esta en posibilidad de solicitar ante la Junta que conozca de un caso concreto, se tome como base para absolver de las reclamaciones de un trabajador, las pruebas ofrecidas oportunamente, así como la contestación correspondiente a la demanda siempre y cuando las mismas demuestren fehacientemente que las imputaciones que se le hicieron al trabajador y que motivaron su salida del centro de trabajo (Despido) fueron antecedentes reales que deben motivar un laudo absolutorio y no en forma absurda concluir que el despido fue injustificado por la simple omisión de un aviso como lo ordena actualmente la Ley.

4.3.- LA JURISPRUDENCIA

Para dar comienzo con el punto tres del cuarto capítulo de el trabajo de tesis. Vamos a hablar de lo que es la Jurisprudencia, pero sería prudente primero dar el significado de la misma, En sentido general, de acuerdo con el Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, de Don Joaquín J. Escriche tenemos: que Jurisprudencia es; "La ciencia del Derecho. Justiniano la definió: Divinarum atque humanarum rerum notitia, iusti in iustique scientia; el conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo y lo injusto. Las primeras palabras de esta definición pertenecen a la definición de la filosofía, de manera que el sentido es que la jurisprudencia es la filosofía que consiste en la ciencia de lo justo y de lo injusto.

"Así pues la jurisprudencia no consiste solamente en el conocimiento de las leyes, usos y costumbres, sino que exige también una noticia general de todas las cosas sagradas y profanas a que pueden aplicarse las reglas de la justicia. Otros definen la jurisprudencia diciendo ser: el hábito práctico de interpretar rectamente las leyes y de aplicarlas oportunamente a los casos que ocurren. También se llaman jurisprudencia los principios que en materia de derecho se siguen en cada país o en cada tribunal; el hábito que se tiene de juzgar de tal o tal manera una misma cuestión; y la serie de juicios o sentencias uniformes que forman uso ó costumbre sobre un mismo punto de Derecho..." (53)

(53) Escriche J. Joaquín, Diccionario razonado de Legislación Jurisprudencia, Librería de Rosa, BOURETY CIA., págs 199.

En otro orden de ideas, tenemos que es un conjunto de principios y doctrinas contenidas en las resoluciones de los tribunales y que pueden o no, según la Ley lo determine, tener carácter obligatorio tanto para el propio tribunal y sus salas, como para autoridades de inferior rango.

Vamos a ver que existen diferentes autoridades quienes pueden dictar jurisprudencia una de ellas es:

"La Jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, que no es otra cosa más que la establecida sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos Federales o locales y Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano, es obligatoria tanto para ella como para las salas que la componen.

"Los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales. Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros. Ref. 192 de la Ley de Amparo." (54)

Vamos a ver que otra de las autoridades que pueden emitir o dictar Jurisprudencia son las Salas de la Suprema Corte de Justicia y que consiste en:

"La establecida sobre interpretación de la Constitución, Leyes Federales ó Locales y Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano; es obligatoria para las mismas Salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, Locales ó Federales. Las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido

aprobadas por lo menos por cuatro ministros. Ref. 193 de la Ley de Amparo". (55)

Por último vemos que los Tribunales Colegiados de Circuito también emiten o dictan Jurisprudencia consistente en:

"La establecida en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del Fuero Común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial. Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que las integran. Art. 193 Bis de la Ley de Amparo". (56)

Como conclusión a los párrafos antes transcritos tenemos, que la Jurisprudencia la debemos de entender como el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del Derecho.

Y como se desprende del artículo 193 de La Ley de Amparo del cual hablamos con anterioridad determina que; las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquellas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.

Por lo tanto la jurisprudencia procede de los órganos Estatales, mas concretamente, de las autoridades que deciden, y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante, ya que cuando es uniforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla. Dicha jurisprudencia cuando es obligatoria, las autoridades del Trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación Laboral no tiene previstos.

(55) IBIDEM, pág. 299

(56) IBIDEM, pág. 300

La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del Trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameriten periódica revisión o reformas, y por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal estatuido.

En los tres supuestos antes analizados, las ejecutorias deben ser publicadas en el Semanario Judicial de la Federación según lo ordena el artículo 197 de la Ley de Amparo.

Una vez que los resultados de las investigaciones del pleno o de las salas de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados han pasado por las etapas mencionadas con antelación, surgen reglas jurisprudenciales de observancia general y, por consiguiente desempeñan la misma función que la Ley para los casos futuros que se plantean.

Las normas jurisprudenciales emanadas del pleno de la Suprema Corte de Justicia son obligatorias tanto para el propio pleno como para las salas que la componen, los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distritos, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales (artículo 192 de la Ley de Amparo).

Por otra parte vemos que las normas jurisprudenciales establecidas por las salas de la Suprema Corte de Justicia son obligatorias para las mismas salas y para todas las autoridades que se mencionan en el párrafo anterior, pero excepto del pleno de la Suprema Corte de Justicia (artículo 193, Ley de Amparo).

Por último la jurisprudencia formulada por los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del Fuero Común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial (artículo 193 Bis, Ley de Amparo). (57).

(57) Muñoz Ramón, Roberto. Derecho Del Trabajo. Ed. porrúa, ed. segunda. México, 1976, págs. 213 y 214.

Como resultado a todo esto tenemos que nacen las normas jurisprudenciales. Que no es otra cosa que jurisprudencia obligatoria nombre que le da la Ley de Amparo. Las cuales se compilan en un apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Desde el punto de vista de las funciones que desempeñan las tesis jurisprudenciales emanadas de la Sala del Trabajo, podemos clasificarlas en tres grupos: a) confirmatorias, b) interpretativas y, c) complementarias:

"Las Confirmatorias ratifican lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo.

"Las Interpretativas desentrañan el significado de las disposiciones legales.

"Las complementarias son las que han surgido como supletorias en las omisiones y deficiencias de la Ley..." (58)

Como conclusión a esto tenemos que aún cuando las normas jurisdiccionales tienen carácter obligatorio, la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno o en salas, y los tribunales Colegiados de Circuito puedan interrumpirla o modificarla según lo indica el artículo 194 de la Ley de Amparo.

Si se tratara de jurisprudencia sustentada por el pleno se requiere para interpretarla que se dicte ejecutoria en contraio por catorce ministros, por cuatro si es de una sala y por unanimidad de votos si se trata de un Tribunal Colegiado de Circuito.

En la ejecutoria respectiva, en todo caso, deberán exponerse las razones en que se apoye la interpretación, las cuales se referirán a las razones que se tuvieron en consideración para establecer la jurisprudencia que se esta interrumpiendo. Y tenemos que para modificar la jurisprudencia debemos observar las mismas reglas requeridas para su formación.

Como corolario sobre la exposición del punto en cuestión, relativo a la jurisprudencia y en concordancia con el tema de mi trabajo, considero que sin lugar a duda que las múltiples y variadas injusticias que se cometen con la aplicación, fría de lo ordenado en la parte infine

(58) IBIDEM. págs. 215 y 216.

del artículo 47 de la Ley Federal Del Trabajo, debe ser motivo de inconformidades por parte de los patrones afectados; puesto que a todas luces su aplicación implica actuar en contra de lo justo y equitativo que es el espíritu de toda Ley.

Puesto que las leyes deben tratar igualmente a los iguales, en iguales circunstancias; es decir, concluir en caso de juicio que se este ante un despido injustificado cuando el patrón no pruebe las causales de despido y no llegar a tal conclusión unicamente por la falta de un frívolo aviso como es el multicitado aviso de rescisión.

En consecuencia elevo mis votos porque nuestros altos Tribunales sienten criterios jurisprudenciales que permitan erradicar las injusticias creadas por las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, que dieron como resultado el nacimiento de la nefasta y criticada modalidad en el aviso de rescisión.

CONCLUSIONES

1.- El Derecho del Trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

2.- El Derecho Mexicano del Trabajo representa los nuevos Derechos de la persona humana, que nacen en México con la Revolución Constitucionalista.

3.- La Constitución Política Mexicana de 1917 es la primera Carta Magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los Derechos de los trabajadores.

4.- La rescisión de la relación de trabajo es el acto en virtud por el cuál uno de los sujetos de la relación Laboral da por terminada ésta de manera unilateral invocando una causa grave imputable al otro sujeto.

5.- La terminación de la relación de trabajo es la disolución de la relación laboral, con base en cualesquiera de las causas legales.

6.- La suspensión de la relación de trabajo por naturaleza siempre es temporal ya que si fuera definitiva no sería suspensión, sino que se hablaría de una disolución y por tanto sería terminación.

7.- La interrupción de la relación de trabajo se caracteriza por el hecho de que subsiste únicamente obligación por parte del patrón hacia el trabajador.

8.- El aviso de rescisión presupone un escrito que el patrón debe entregar al trabajador o a la junta de Conciliación y Arbitraje respectiva en caso de que éste se negare a recibirlo.

9.- Hablar de aviso de rescisión de acuerdo al Derecho Laboral Mexicano es hablar de la parte In Fine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

10.- El artículo 47 en su parte final representa un precepto un tanto

rigorista e injusto ya que afecta considerablemente los intereses del patrón, beneficiando los del trabajador.

11.- La Equidad representa la adaptación de la norma jurídica a los casos concretos.

12.- La Equidad está contemplada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y podemos decir que desempeña una función amplísima pues es la adaptación de la norma jurídica a las particularidades en los casos concretos.

13.- Consideramos que en concordancia a lo relativo con la Equidad en cuanto a la entrega del referido aviso de rescisión, sin lugar a duda que las múltiples y variadas injusticias que se cometen con dicha aplicación, es motivo de inconformidades por parte de los patrones afectados, puesto que a todas luces su aplicación implica actuar en contra de lo justo y lo equitativo que es el espíritu de toda Ley.

14.- Elevo mis votos porque nuestros altos Tribunales sienten criterios jurisprudenciales que permitan erradicar las injusticias creadas por las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, que dieron como resultado el nacimiento de la nefasta y criticada modalidad en el aviso de rescisión.

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

- 1.- Briseño Ruiz, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Ed. Harla
México, 1985
ed. segunda
- 2.- Cavazos Flores, Baltazar
Causales de Despido
Ed. Trillas
México, 1983
95 págs.
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar
35 Lecturas de Derecho Laboral
Ed. Trillas
México, 1983
Ed. tercera
385 págs.
- 4.- De Buén L. Néstor
Derecho del Trabajo
Ed. Porrúa
ed. primera
tomo segundo
México, 1976
802 págs.
- 5.- De La Cueva, Mario
Derecho Mexicano del Trabajo
Ed. Porrúa
ed. octava
tomo primero
México, 1967
910 págs.

- 6.- De La Cueva, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo
Ed. Porrúa
ed. cuarta
México, 1977
639 págs.
- 7.- Guerrero, Euquerio
Manual de Derecho Del Trabajo
Ed. Porrúa
ed. cuarta
México 1980
- 8.- J. Ruprecht, Alfredo
Contrato De Trabajo
Ed. Omeba
Buenos Aires, 1980
480 págs.
- 9.- Muñoz Ramón, Roberto
Derecho del Trabajo II
Ed. Porrúa
ed. segunda
México, 1983
- 10.- Ramírez Fonseca, Francisco
El Despido (Comentarios y Jurisprudencia)
Ed. P.A.C.
ed. quinta
México, 1983
175 págs.
- 11.- Remolina Roqueñi, Felipe
El Artículo 123
Ed. Quinto Congreso Iberoamericano de Derecho Del
Trabajo y Seguridad Social
México, 1974
ed. primera
215 págs.

12.- Secretaria del Trabajo y Prevision Social***Manual De Derecho del Trabajo*****Ed. S. T. Y P. S.****ed. tercera****México, 1982****631 págs.**

JURISPRUDENCIA

"Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral" , Compilación de Apéndice de Jurisprudencia 1917-1986; Editada por el SIAL (Servicio de Información Sobre Asuntos Laborales).- Dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consistente en nueve volúmenes.

LEGISLACIONES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Editorial Porrúa, S.A. Sexagésima Novena Edición, México 1986.
- Ley Federal del Trabajo.- Comentada por el Licenciado Alfonso Teja Zabre; Ediciones Botas, quinta edición, México 1973.
- Ley Federal del Trabajo.- Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Edición Actualizada, México, 1986.
- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y Sistematizada.- Baltazar Cavazos, Chena, Baltazar Cavazos Flores, Humberto Cavazos Chena, J. Carlos Cavazos Chena; Editorial Trillas, Vigésima Segunda Edición, México, 1988.