



872709
13

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
INCORPORACIÓN No. 8727-09 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA DE DERECHO

"REFORMA AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL AVISO
DE DESPIDO AL TRABAJADOR"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

Carinthia Maria Cortez Cueto

ASESOR : LIC. SALVADOR ALEJANDRO PÉREZ CONTRERAS.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

URUAPAN, MICHOACÁN, JUNIO DEL 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C. Escuela de Derecho

ENTRONQUE CARRETERA A PATZCUARO No. 1100
APARTADO POSTAL 66
TELS.: 524-25-26, 524-17-46, 524-17-22 URUAPAN, MICHOACAN.
CLAVE UNAM 8727-09 ACUERDO 2/R-95



AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL ALUMNO: CORIEZ CUETO CARINTHIA MARÍA
APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRES

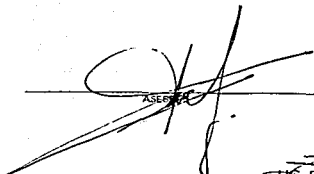
SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS:

"REFORMA AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL AVISO DE DESPIDO AL TRABAJADOR"

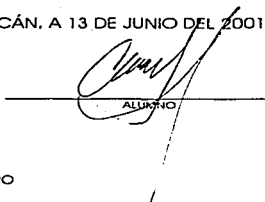
OBSERVACIONES:

NINGUNA

URUAPAN, MICHOACÁN, A 13 DE JUNIO DEL 2001.


ASESOR


LIC. FEDERICO J. BENÍTEZ JERO
DIRECTOR GENERAL


ALUMNO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CON AMOR, CARIÑO Y RESPETO

A Dios, por prestarme la vida y la sabiduría,
para conducirme por el camino correcto que
me lleve hacia él.

A mis padres, quienes con su amor, nobleza, dedicación,
apoyo incondicional y sin esperar nada a cambio, me ayu-
daron a alcanzar una de las metas más importantes en mi
vida.

A mis hermanos, que han sido en mi vida
deseo de superación y que juntos hemos
logrado la felicidad del hogar que ahora,
tenemos.

Al amigo, maestro y asesor de este trabajo por su invaluable
e incondicional apoyo que me brindó en todos estos años , -
aportando sus conocimientos tan valiosos; a quien me com -
prometo no defraudar nunca.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

INTRODUCCION.....	8
CAPITULO 1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO.....	12
1.1 HACIA EL AÑO 1906.....	12
1.2 LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.....	15
1.3 LA DECLARACION DEL DERECHO SOCIAL DE 1917.....	16
1.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	18
1.4.1 NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	19
1.4.2 LA FEDERACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.....	20
1.4.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.....	22
1.5 LA ELABORACION DE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL.....	23
1.6. LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES POSTERIORES A 1970.....	25

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 2 EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL.....29

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO.....	29
2.2 CONTRATO DE TRABAJO.....	35
2.2.1 LAS PARTES.....	40
2.2.2 EL OBJETO.....	42
2.2.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONTRATO.....	44
2.3 CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.....	44
2.3.1 JORNADA DE TRABAJO.....	45
2.3.2 DIAS DE DESCANSO.....	47
A) DESCANSO SEMANAL.....	47
B) DESCANSO OBLIGATORIO.....	49
C) VACACIONES.....	50
2.3.3 PRIMA VACACIONAL.....	51
2.3.4 SALARIO.....	52
2.3.5 EL AGUINALDO.....	54
2.4 RELACION LABORAL.....	54

REGISTRO CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 3 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	57
3.1 CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	57
3.2 DURACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	60
3.2.1 POR OBRA DETERMINADA.....	61
3.2.2 POR TIEMPO DETERMINADO.....	64
3.2.3 POR TIEMPO INDETERMINADO.....	69
CAPITULO 4 TERMINACIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	72
4.1 CONCEPTO DE RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	72
4.2 DIFERENTES CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	74
4.3 RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	86
4.4 CAUSAS DE RESCISION PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	87
4.5 FORMALIDADES DEL DESPIDO.....	106

EFECTIVO CON
 FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.....110

PROPUESTA.....116

BIBLIOGRAFIA.....117

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION.

El presente trabajo se refiere al Derecho Laboral, estudiando desde su origen, esencia y fines, ya que fue una lucha constante, desde sus primeros años opuso al individualismo de la sociedad burguesa la idea de la realidad de la clase trabajadora, de su solidaridad y de su necesaria unidad para la lucha por su mejoramiento social, económico y cultural. Lo es por su esencia, porque con la idea de un derecho nuevo, el derecho del hombre que entrega su patrimonio originario, que es su energía de trabajo, a la sociedad y a su economía, de donde adquiere el derecho a un ingreso remunerado, suficiente y justo.

Por sus fines, ya que se dirige al hombre real, al que cultiva los campos o pone en acción a las máquinas o levanta muros, de tal suerte que el sistema económico que no puede dar satisfacción a las necesidades materiales y espirituales del pueblo, debe ser sustituido con uno que pueda cumplir su misión, levantando el principio de que la finalidad suprema de la justicia, es el hombre con sus exigencias de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en lo futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad en todos los seres humanos y para la libertad real y no meramente formal.

TTSIE CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora bien, en el poco tiempo que he laborado en dicha materia, he observado los diversos errores en que incurrir los empresarios en cuanto a la forma de contratar a su personal, en el manejo de las relaciones obrero-patronal, por lo tanto hago un estudio que va enfocado a resaltar los aspectos más importantes que se derivan del manejo del contrato o relación de trabajo y las consecuencias del mismo.

También analizaré los diferentes tipos de contrato de trabajo, que se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, así como los requisitos y necesidades que es preciso satisfacer para poder celebrar cada uno de ellos.

Por otra parte, se estudiarán las causas en virtud de las cuales se puede terminar un contrato de trabajo y el procedimiento a seguir para tal efecto, esto puede suceder cuando no se ha acreditado la rescisión que hizo valer, o bien, cuando no la hizo correctamente por no haber seguido los lineamientos establecidos por la Ley en la materia, como es el haber entregado el Aviso de Rescisión correspondiente.

Respecto al párrafo anterior, mi tesis plantea, que el patrón tiene el derecho de despedir al trabajador que incurra en alguna o algunas de las causales a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo el problema se presenta, cuando el patrón no expide el aviso de rescisión al trabajador, ya que tendrá la obligación de darlo por escrito mencionando la causa que dio origen a la

separación laboral; por otra parte, si el trabajador se negará a recibir dicho aviso, el patrón dentro del término de cinco días siguientes al despido, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, de lo contrario se entenderá como despido injustificado.

Por lo anterior me atrevo a decir que el patrón se encuentra en desventaja en todos los aspectos ante el trabajador, puesto que el primero no podrá probar las causas que dieron origen al despido y lo más seguro es que se le ofrezca la reinstalación al trabajador, a lo cual no estoy de acuerdo, porque dará como consecuencia que el trabajador cometa algún perjuicio en contra de la fuente de trabajo o por otro lado, el patrón, como vulgarmente se dice, le cargara la mano en el trabajo para que incurra en alguna falta, es decir, ya no habrá una buena relación entre ambos, puesto que hubo un problema anterior y el ambiente de trabajo será muy pesado para ellos y para los demás colaboradores.

Por lo tanto esa causa de despido justificado, se convertirá en una causal injustificada por el simple hecho de no existir aviso de rescisión; para tal efecto mi propuesta, es que la sanción no sea tan exagerada para el patrón, sino que se traduzca en una sanción de tipo económica que deberá fijar la Junta correspondiente, de acuerdo con la valoración de las pruebas en el transcurso del proceso, pero que de ningún motivo se ofrezca la reinstalación del trabajador.

Ahora bien, el objetivo que se tiene, es de analizar y hacer conciencia de la importancia que tiene el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el patrón por ignorancia a dicho ordenamiento, no observa detenidamente la consecuencia que le ocasionara no elaborar el aviso de rescisión. Por lo que sugiero a manera de hipótesis que se modifica dicho párrafo, estableciendo una sanción económica.

Para tal estudio me remitiré a la Ley Federal del Trabajo, así como a diversos libros expertos en la materia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 1.

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO.

Para el presente título nos remontaremos a los inicios del siglo XX, en donde se presentaron acontecimientos que dieron las condiciones para que en nuestra República viera a la luz un derecho social necesarios para normar la vida jurídica de los trabajadores con los patrones. Pero desde luego que para llegar a ello fue necesario que se presentaran sucesos, algunos de estos sangrientos y que no era otra cosa que el grito de injusticia ante la explotación que se vivía, llevándose todo un proceso social que concluyó con la legislación laboral actual.

1.1. HACIA EL AÑO 1906.

En el año de 1906 surgieron dos grandes luchas entre las clases sociales; la primera se suscito en el mes de junio cuando los obreros-mineros de Cananea se declararon en huelga con la finalidad de obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero no fue posible, ya que el Gobernador de Sonora, Izaba, con ayuda de las tropas de los

Estados Unidos del Norte, derrotaron la esperanza que tenían los mineros para alcanzar un mejor nivel de vida.

En el mes de julio, el "Partido Liberal", cuyo Presidente era Ricardo Flores Magno publicó un manifiesto el cual contenía puntos importantes en favor de un derecho del trabajo, en donde se analizaba la situación del país y las condiciones de la clase campesina-obrera y concluye proponiendo reformas en los problemas políticos, agrarios y de trabajo. El Partido Liberal ve la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo entre las cuales destacan: Un mayor número de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, jornadas máximas de ocho horas, descansos obligatorios, fijación de salarios mínimos y su pago en efectivo, indemnización de los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, entre otras.

La legislatura del estado de México dictó una ley en la que se declara únicamente que en los casos de riesgo en el trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

La segunda lucha se presentó en el mes de noviembre, cuando los empresarios del estado de Puebla, impusieron un reglamento de fábrica el cual destruía la libertad y la dignidad de los hombres, razón por la cual los trabajadores se levantaron en huelga y los empresarios furiosos de dicho paro laboral, hicieron uso de su poder económico y convencieron a la mayoría de los dueños de las fábricas para que decretaran un paro general. Al sentirse los trabajadores desesperados ante tal abuso, acudieron al Presidente de la República, el General Díaz, para que arbitrara el conflicto. Con posterioridad dio el triunfo a favor de los empresarios y lo único que lograron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menos de siete años.

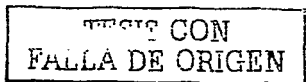
La segunda lucha se presentó en el mes de noviembre, cuando los empresarios del estado de Puebla, impusieron un reglamento de fábrica el cual destruía la libertad y la dignidad de los hombres, razón por la cual los trabajadores se levantaron en huelga y los empresarios furiosos de dicho paro laboral, hicieron uso de su poder económico y convencieron a la mayoría de los dueños de las fábricas para que decretaran un paro general. Al sentirse los trabajadores desesperados ante tal abuso, acudieron al Presidente de la República, el General Díaz, para que arbitrara el conflicto. Con posterioridad dio el triunfo a favor de los empresarios y lo único que lograron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menos de siete años.

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2 LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.

La inquietud social y política se vio incontenible, en el año de 1910 ya que existía una población campesina estancada en la miseria y una condición social en la cual prevalecía la dictadura de los jefes políticos. Los hombres despertaron por tercera vez después de la guerra de Independencia y de la Revolución Liberal, preparándose para lo que vendría a ser la Primera Revolución Social del siglo XX. Dicha Revolución consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, no tanto a la del General Díaz, sino en contra de la burguesía y del grupo llamado de los Científicos.

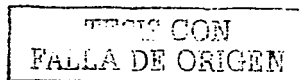
Con el lema de Emiliano Zapata "Tierra y Libertad", los campesinos se animaron para seguir adelante con sus anhelos. Es cuando surge el Plan de Guadalupe, con el propósito de luchar por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, en el citado plan el ejército del pueblo se llamo Constitucionalistas (nombre que se aplico años después al movimiento revolucionario), de él emana: la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.



1.3 LA DECLARACION DEL DERECHO SOCIAL DE 1917.

La declaración de derechos sociales se traduce al grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en fábricas y talleres; fue expresión de una nueva idea de la justicia, manifestando la necesidad y los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. Por lo tanto surge el Derecho del Trabajo como una rama autónoma del Derecho Privado y desprendido del Derecho Civil y Mercantil, ya que fue necesario que la Revolución Constitucionalista rompiera con el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

El 19 de Octubre de 1914 Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del estado de Veracruz, la cual tuvo una gran resonancia en toda la República Mexicana, en la que establecía una jornada máxima de nueve horas, descansos semanales, salarios mínimos, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspecciones del trabajo y reorganización de la justicia obrera. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de nuestra Carta Magna, como lo son: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a las necesidades de los trabajadores, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios, las normas legales contienen



Únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores que se establecerán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

Así mismo, reglamentó las Instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprendiendo a su vez las bases del Derecho Individual del Trabajo: jornada máxima de ocho horas, descanso semanal, salario mínimo y defensa de la retribuciones, las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Además de crear las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

El Gobernador Carranza, Jefe de la Revolución Constitucionalista, comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legislativa y formal, ya que estaba conciente de que era necesario restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional. A Finales del año 1916, se ve claramente la necesidad de que la Constitución debería establecer las bases fundamentales, para que las legislaturas locales expidieran la Ley del Trabajo.

En aquel tiempo se pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser generales a fin de que

en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarán las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales. Con posterioridad la Comisión del Congreso conservó la mayor parte del texto original, ya que modificó varias disposiciones y adicionó otras, proponiendo de igual forma algunas fracciones nuevas. Al concluir una breve discusión entre ellos, el artículo 123 fue aprobado el día 23 de Enero del año 1917.

1.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 73 fracción X, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia laboral. Dicha ordenanza no fue del agrado de los constituyentes y cambiaron de opinión por dos consideraciones: la primera era la convicción de que iba en contra del sistema federal y la segunda el convencimiento que las necesidades de las Entidades Federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en la introducción del artículo 123 establecía:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a los bases siguientes:

a) **La Legislación de las Entidades Federativas.**- La primera Ley del Trabajo se expidió el día 14 de Enero de 1918 en el estado de Veracruz, la cual fue modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, mas aún sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

b) **La Legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y Territorio Federal.**- La Legislatura Federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo. En el año de 1919 se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el cual se encontraba una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

1.4.1 Nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Las Juntas Federales nacieron de la necesidad práctica, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podrían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción". (De la Cueva, 1990:52)

El 28 de Abril de 1926, la Secretaria de Industria giró una circular, en la que previno a los gobernadores de los Estados, respecto a que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo. De la misma

forma el 5 de Marzo de 1927, emitió nueva circular en la que dijo que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal a la industria minera; así el 18 de Marzo de 1927, giró una tercer circular explicando que los empresarios y trabajadores de la industria textil habían celebrado un contrato de ley. Todas estas cuestiones también serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo.

Esta situación creada por las circulares obligó al Poder Ejecutivo a expedir, el 27 de Septiembre de 1927, un decreto creador de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, que hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de dichas juntas. La legalidad del decreto fue combatida y el debate en mención no quedó clausurado sino al elevarse a jerarquía federal la Ley de Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y Locales, en 1929 el artículo 73, fracción X y reforma del artículo 123, fracción XXXI constitucional reglamentado por la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

1.4.2 La Federación de la Legislación del Trabajo.

A manera de ejemplo la idea del derecho del trabajo, es procurar la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se

construya la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; es evidente que sus formas y medios de realización cambien por la transformación social y económica. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

Los trabajadores crearon sindicatos, federaciones y confederaciones; con ello llegó una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos. Por otra parte, el gobierno federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlos se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales.

Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras. El poder revisor de la Constitución, propuso una solución estrictamente original, la cual establecía que la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma. Por lo tanto se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal de Trabajo aplicable en toda la República.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4.3 La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de Noviembre de 1928; por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil. El gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo; antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un *proyecto de código federal del trabajo*. Este documento, publicado por la CMT. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

Mas tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un *nuevo proyecto*, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de *Código*; sino de *Ley*. Dicho proyecto se discutió en el consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo a varias modificaciones, fue aprobado y promulgado el día 18 de Agosto de 1931.

1.5 La elaboración de una nueva Legislación Laboral.

La Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión pública con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo.

El Presidente de la República Mexicana, el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una comisión en 1967, con el propósito de preparar un segundo proyecto que fue concluido un año después. Fue entonces cuando el titular el Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó *anteproyecto* a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. Los miembros del poder legislativo habían estudiado cuidadosamente la Iniciativa, la cual no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la

conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, así, a ejemplo, en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se sustituyó el término a cambio de con la fórmula por su trabajo, porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la Iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del artículo 123, en cambio se observa que restringen muchos beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, por lo tanto no se encuentra ningún derecho nuevo para ellos.

La Ley nueva no es, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos disminuir las injusticias que existen en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.

1.6 Las Reformas Constitucionales y Legales posteriores a 1970.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. Pero vieron que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaba con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y constitucionales; esto es, que la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la transformación de la vida humana.

En el año de 1973 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario; ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos y el otorgamientos de créditos a interés moderado.

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953 a dirigirse al poder revisor de la constitución proponiendo la reforma del artículo 34 constitucional, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo cuarto de la constitución la igualdad plena del hombre y la de la mujer, y como consecuencia de ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población,

en la de Nacionalidad y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se realizan con la defensa de la maternidad.

En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de actividad industrial, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales; en el mismo año de 1978, se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

En 1987 se reformó la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que sea una Comisión Nacional la que fije los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre salario mínimos de la ciudad y del campo. Al año siguiente se adicionó la

fracción IX del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como día de descanso obligatorio el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

COMENTARIO FINAL.

El Gobierno Mexicano llegó a ostentar que la Legislación Social de nuestro país ha sido, muy avanzada.

Sin embargo y observando los antecedentes previos a que brillara con luz propia la primera Legislación Laboral del 18 de agosto de 1931 y que con posterioridad a ésta fecha se dieron varias reformas a la misma, hasta llegar a la Ley de 1970 y cuyas últimas reformas lo son de 1980 que se siguen aplicando en la actualidad.

Los distintos movimientos obreros que influyeron, para propiciar que los derechos de los trabajadores fueran reconocidos por los Gobiernos Estatales y posteriormente el Federal dio lugar a lo que conocemos como el Derecho Social, sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se consagran tanto en las garantías individuales como el artículo 123.

Sea pues, que la lucha obrera no fue en vano, por el contrario es una realidad el mejorar las condiciones de vida de la población, pero aún estamos lejos de que en la práctica se pueda palpar, puesto que las necesidades de la población son muchas y las fuentes de empleo son escasas.

CAPITULO 2.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL.

Dentro del presente capítulo se analizará la importancia que existe en materia laboral, el hecho de que las condiciones de trabajo en las relaciones individuales se encuentren debidamente estipuladas en un Contrato de trabajo, suscrito tanto por el patrón como el trabajador, así como también que se estudiará los alcances de éste y sus efectos entendiéndose con ello el nacimiento de la Relación Laboral.

2.1 CONCEPTO DE CONTRATO.

Antes de entrar de lleno al estudio del título citado al rubro, considero muy importante determinar qué es un contrato, para que con posterioridad se pueda entender con mayor facilidad lo que es el contrato de trabajo y su consecuencia, es decir, la relación laboral.

El contrato tiene su origen en el Derecho Civil y se encuentra regulado en el Código correspondiente, del cual han derivado una gran serie de contratos de diferente naturaleza, como son: civiles, mercantiles, laborales, etcétera.

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

Pero debemos entender primeramente la teoría del hecho y el acto jurídico, precisando en qué categoría se encuentra el contrato, para ello explicaremos lo siguiente:

La vida humana es una sucesión de hechos o acontecimientos que se ligan entre sí y cuya existencia depende, bien de la voluntad humana, bien de circunstancias ajenas a la misma. Los hechos que se producen en la vida del hombre caen, con frecuencia, dentro del campo del Derecho, donde producen consecuencias. Cuando esto ocurre interviene la Ley, admitiendo que tales hechos producen efectos jurídicos. Lo anterior nos lleva a agrupar los acontecimientos de la vida cotidiana en dos grandes categorías: los que son indiferentes al Derecho, es decir, sin importancia jurídica, y los que interesan al Derecho, en virtud de las consecuencias que producen dentro de su propio campo.

En el primer caso tenemos los llamados **Hechos Simples**, que no le interesan al Derecho, y en el segundo a los **Hechos Jurídicos** propiamente dichos, los cuales podemos definir como los acontecimientos o circunstancias, positivas o negativas, a los que la Ley atribuye consecuencias jurídicas. A manera de ejemplo, tenemos que una persona elige, entre los vestidos de su guardarropa, el que habrá de ponerse durante el día; es este un acontecimiento extraño al Derecho (hecho simple), pero si la persona en lugar de ir a su guardarropa va al de Ale, y sustrae, sin el consentimiento de él y sin derecho, un traje para

apropiárselo, estamos ante un hecho que sí interesa al Derecho (hecho jurídico), ya que se habrá realizado un delito de robo.

Un Acto Jurídico, es la manifestación de la voluntad de una o más personas encaminadas a producir consecuencias de derecho, como la creación, modificación, transmisión o extinción de derechos y obligaciones y que se apoya para conseguir esa finalidad en la autorización que en tal sentido le concede el ordenamiento jurídico. Para que un acto jurídico tenga vida, es necesario que tenga ciertos elementos llamados esenciales o de existencia, los cuales son:

1.- La voluntad de uno o varios sujetos, es decir, el consentimiento ya sea tácito o expreso.

2.- Un objetos sobre el que recaiga la voluntad ya sea física o jurídicamente posible.

3.- La solemnidad

Para que los actos jurídicos tengan plena eficiencia y no puedan ser anulados debe cumplir con los requisitos de validez:

a) La capacidad legal de autor, es decir, la capacidad de ejercicio.

b) Una voluntad exenta de vicios.

c) Que el objeto, motivo o fin sean lícitos.

d) La formalidad, cuando así lo requiera la Ley.

La falta de estos requisitos, producen la nulidad absoluta o relativa del acto.

Ahora bien, los civilistas franceses dividen a los hechos jurídicos en dos grupos:

- a) hechos jurídicos en sentido estricto, que son los fenómenos naturales o accidentes que siendo ajenos a la voluntad humana provocan consecuencias de derecho, como lo es el nacimiento, la muerte, etcétera., y los realizados por el hombre, pero en los que los efectos jurídicos, se producen independientemente y aún contra la voluntad del autor, pudiendo ser lícitos o ilícitos, como lo es una gestión de negocios y el delito de homicidio.

- b) el de los actos jurídicos que son efectuados voluntariamente por el hombre con la intención manifiesta de producir consecuencias jurídicas, como es el contrato de compra-venta.

"Un Contrato es un acuerdo voluntariamente establecido entre dos o más partes en el que se estipula la obligación futura de hacer o dejar de hacer algo", (*Enciclopedia Hispánica, 1999: 271*) Por el contrato se promete el intercambio de dinero, mercancías o servicios de acuerdo con unas cláusulas determinadas. La finalidad perseguida por las partes contratantes es crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Asimismo, es importante señalar, que para que exista el contrato, es preciso que se den dos elementos necesarios: el consentimiento y el objeto; si falta alguno de ellos, no existirán los derechos ni obligaciones que de él derivan.

Todo contrato, hasta el de matrimonio, requiere de un acuerdo de voluntades para que tenga validez, y una vez que se perfecciona obliga a las partes contratantes a su más estricto cumplimiento, así como a aceptar todas las consecuencias que se deriven de él, partiendo de la buena fe y de la equidad y atendiendo a la máxima romana: Pacta Subt. Servando, que quiere decir: los contratos se hicieron para cumplirse. Para que existan los efectos de un contrato, es necesario que las partes que van a intervenir en él, manifiesten estar de acuerdo en los derechos y obligaciones que van a contraer con la celebración del contrato; si una de las partes no está de acuerdo con alguna obligación o derecho, no existirá contrato y por consiguiente no habrá ninguna consecuencia.

El consentimiento se puede manifestar de dos maneras: una de ellas es expresa, es decir, se da a conocer verbalmente, por escrito o bien mediante signos que siendo inequívocos son determinantes en cuanto al derecho y la obligación que se quiera contraer derivados de la celebración del contrato. La otra manera es tácita, es decir, manifestando la voluntad a través de hechos o actos que den bases suficientes para considerar que el consentimiento ha sido otorgado.

Es importante mencionar que, para que un contrato sea válido, en lo que respecta al consentimiento, es necesario que las personas que intervienen en él, tengan la capacidad legal para tal efecto. Podemos considerar que la capacidad legal es aquella aptitud de la persona para ejercer sus derechos y cumplir sus

obligaciones por sí misma; no todas las personas tienen dicha aptitud, ya que ésta se adquiere al cumplir la mayoría de edad, es decir de acuerdo con el Código Civil, a los 18 años y en condiciones de completa normalidad mental, ya que se puede tener los 18 años pero no tener el pleno uso de las facultades mentales, en cuyo caso nos encontramos frente a un incapacitado.

Ahora bien, otro aspecto importante para la existencia de un contrato es el objeto, el cual consiste en la obligación que se debe dar o en el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Citaré un ejemplo al respecto, el objeto es un contrato en el cual una de las partes se obliga a dar, puede ser de compraventa de una cosa determinada: una de las partes paga el precio de la cosa y la otra se obliga a entregar ese bien determinado. Asimismo, un contrato cuyo objeto es una obligación de hacer, podría ser un contrato de prestación de servicios profesionales, en el que el profesional se obliga a prestar un servicio determinado. Por último, un contrato cuyo objeto sea el de no hacer puede ser el de un artista que anuncia un producto determinado, en dicho contrato se le obliga a no hacer publicidad de un producto similar, durante un determinado periodo.

Es conveniente señalar, que, en algunos casos, para que un contrato surta todos los efectos legales correspondientes, no es necesario que se celebre por escrito; ejemplo de ello es el contrato de trabajo, ya que si se dan algún o algunos elementos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos frente a una auténtica relación laboral con todas y cada una de sus consecuencias.

2.2 CONTRATO DE TRABAJO.

Una vez analizado qué es un contrato, a continuación haré alusión en forma concreta, al contrato de trabajo, en forma individual, es decir, al Contrato Individual del Trabajo.

Hace algunos años, el contrato de trabajo no era en realidad más que un simple contrato de arrendamiento, ya que de la misma forma en que una persona alquilaba una casa a cambio de una renta, así otro sujeto podía arrendar los servicios de un trabajador a cambio de un salario. El especialista en Derecho Laboral, Philippe Lotmar, en Alemania, logró desvirtuar al contrato de trabajo del contrato de arrendamiento, aduciendo que no era posible asimilarlo, ya que al terminarse el contrato de arrendamiento había que devolver la cosa arrendada, y en el contrato de trabajo no era posible, a su término, restituir al trabajador la energía y esfuerzos desempeñados. Ante tan indiscutible razonamiento, el contrato de trabajo logró independizarse finalmente del contrato de arrendamiento.

Sin embargo, dicho desprendimiento de los contratos civiles sólo fue momentáneo ya que Carnelutti, el gran maestro del Derecho Civil, argumentó que si bien era cierto que el contrato de trabajo no podía asimilarse al contrato de arrendamiento, por las razones citadas, con las que estaba de acuerdo, también lo era, que el contrato de trabajo se equiparaba, a los contratos de compra-venta, ya que así como era factible comprar una cosa a cambio de dinero, también era posible comprar la energía de un trabajador, a cambio de un salario. Con este

nuevo criterio Carnelutti eliminaba, con gran sutileza jurídica, la objeción de Philippe Lotmar respecto que no era posible que el patrón devolviera al trabajador la energía utilizada al término del contrato.

Los juristas objetaron que la energía humana, por no ser tangible, no podía quedar sujeta a las reglas del contrato de compra-venta y que, por otra parte, resultaba indigno e incompatible con la naturaleza de la persona, el considerar que ésta pudiera ser equiparada a un objeto, que se pudiera comprar o vender en el mercado. En lo personal estoy de acuerdo con los juristas, ya que no es justo que se rebaje al ser humano a tal grado de igualarlo con una simple cosa, pues ésta no tiene vida, por lo tanto no hay sentimientos de por medio que se puedan afectar, en cambio, el trabajo desempeñado por un hombre debe ser reconocido como tal, y para nada compararlo de esa manera.

Carnelutti, dio una explicación a su teoría; para mi punto de vista absurda, ya que replicó que el hecho de que la energía humana no fuera tangible, no implicaba que no fuera susceptible de contratarse, pues lo mismo acontecía con la energía eléctrica, que sin duda alguna se encontraba sujeta a las estipulaciones contractuales de la compra-venta; pero que así como en realidad no se compraban las máquinas que generaban la energía eléctrica, tampoco se compraba a la persona en sí misma, sino solamente la energía que ambas producían.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A tal apreciación del maestro Carnelutti, considero que de ninguna manera pueden asimilarse ambos contratos, ya que son completamente diferentes, toda vez que el contratado de compra-venta es instantáneo, pues al momento de perfeccionarse, es decir, cuando se paga el precio pactado y se entrega la cosa comprada, las partes contratantes se deslindan de toda responsabilidad para siempre. En cambio el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, se va cumpliendo en el futuro; al perfeccionarse, las partes quedan vinculadas y obligadas a cumplirlo generalmente por tiempo indefinido. Por tal razón, ya no es posible asimilarlo al contrato de compra-venta.

A partir de la Ley de 1970, el Contrato de trabajo deja de ser verbal, evolucionando a contrato por escrito; por la razón de que se cometían muchos abusos, principalmente realizados por el patrón, negando que hubiera existido alguna relación laboral con el trabajador, ya que no existía ningún documento firmado por ambos que avalara dicha relación.

Una vez analizado qué es un contrato y la evolución que ha tenido el contrato de trabajo, a continuación nos referiremos en forma concreta al estudio del contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en el párrafo segundo del artículo 20, nos define que es el contrato de trabajo de la siguiente manera:

" Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sean su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ".

Para entender mejor el Contrato de Trabajo, es importante diferenciar, cuáles son los elementos del mismo, como son: las partes, el objeto y los derechos y obligaciones que de él emanan. En páginas posteriores se analizaran concretamente.

Ahora bien, dentro de los contratos de trabajo, se encuentran los llamados Contratos a Prueba, también conocidos como contratos de 28 días. Este tipo de contrato no es previsto por la Ley Federal del Trabajo por las siguientes razones:

En la práctica es común su celebración a través de contratos por tiempo determinado, es decir, por 28, 30 o más días, para poder conocer si en dicho periodo el trabajador tiene la capacidad y la aptitud que manifiesta tener para ejecutar el trabajo. Durante mucho tiempo se estiló hacer contratos a prueba o de 28 días, con el objeto primordial de esquivar, por parte de los patrones, la obligación derivada de la Ley Federal del Trabajo, y así se daban casos en que había trabajadores con más de 10 o 20 años de servicio y todavía estaban "a prueba" o eran considerados "aprendices", para no pagarles el salario mínimo de la localidad.

También se acostumbraba contratar al trabajador por un plazo de 28 o 30 días, al término de los cuales se les separaba momentáneamente de su empleo por tres o cuatro días sin indemnización alguna, sólo para volverlos a contratar después, con una nueva fecha de ingreso, pretendiéndose con ello despojarlos de sus derechos de antigüedad. Ante tal abuso, que se repetía con inusitada

frecuencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación prohibió, terminantemente, la celebración de dicho contrato, con lo cual estoy en desacuerdo, para lo cual expongo mi opinión.

Estimo que tampoco es conveniente llegar al extremo contrario, ya que es innegable que en los tiempos actuales la especialización se impone, y no sería justo que las empresas se llenaran de trabajadores mediocres o incapaces, y que adquieran su planta en el trabajo, desde el preciso momento en que empezaran a laborar. Por ello, y habida cuenta que en nuestro país, al menos por el momento, lo que no se encuentra prohibido se encuentra tácitamente permitido, pienso que si es posible y conveniente celebrar contratos individuales por tiempo indefinido, pactándose en ellos un razonable periodo de prueba, durante el cual el patrón podrá darlos por terminados sin responsabilidad alguna.

Desde luego, dichos periodos de prueba deben ser consecuentes con los trabajos pactados. Así para un trabajador no calificado su periodo de prueba no podrá exceder de 30 días y en cambio para un trabajador especializado o de confianza, su periodo de prueba podrá ser inclusive hasta de 90 días o más, según lo amerite cada caso, individualmente considerado. Por otra parte considero que sólo sea permitido un sólo periodo de prueba y no varios sucesivos, pues entonces sí había de nueva cuenta un abuso patronal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

También creo que en caso de que el trabajador ascienda a un puesto de jerarquía superior, tendrá derecho el patrón de fijarle un nuevo periodo de prueba; en éste supuesto si el trabajador no cumple con los requisitos del nuevo puesto, el patrón tendrá derecho a transferirlo al puesto del que procede. Ahora bien, si el trabajador que hubiese sustituido temporalmente al trabajador "regresado", no tendrá derecho a indemnización alguna siempre y cuando se hubiere pactado con toda claridad, que estaba "temporalmente sustituyendo a otro".

2.2.1 LAS PARTES.

En todo Contrato Individual de Trabajo intervienen dos partes: el patrón y el trabajador.

Por lo que respecta al patrón, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ".

De lo anterior se desprende, que a diferencia del trabajador, el cual únicamente puede ser persona física, el patrón puede ser una persona física o moral. Es importante señalar cuáles son las personas que representan al patrón, sobre todo tratándose de una persona moral; al respecto el artículo 11 del ordenamiento citado señala: " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores ”.

De este precepto se desprenden dos aspectos muy importantes; el primero es señalar qué personas o funcionarios son los que van a representar al patrón con todas las consecuencias que del caso deriven. Desde mi punto de vista considero que no es necesario que la representación para efectos de regular las relaciones obrero-patronales se encuentren por escrito, ya que es suficiente que el empleado ejerza alguna o algunas de las funciones citadas en el artículo 11 para que representen al patrón.

El segundo aspecto es, que los representantes del patrón le crean obligaciones a éste frente a sus trabajadores, situación que considero sumamente importante, ya que cualquier decisión que tome en lo personal algún representante, lo va a obligar con los trabajadores y sin que el patrón pueda desconocer tal situación, ya que sólo basta que el representante ocupe uno de los puestos señalados en el artículo transcrito y/o que ejerza una de las funciones señaladas para que se den los efectos antes citados. Es importante señalar que la representación del patrón no se va a dar con base en la confianza que tenga depositada en sus empleados, sino por el puesto o las funciones que se ejercen.

El otro elemento de las partes que intervienen en el Contrato de Trabajo, es el trabajador, el cual es definido en el artículo 8 del citado ordenamiento como:

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

De aquí se desprende que el trabajo es una actividad humana y que por lo tanto únicamente se puede ejercitar por personas físicas y precisamente por el propio trabajador y no por conducto de un tercero. Aunado al concepto de derecho en general, se adiciona la definición aprendida, se entenderá que: Derecho de Trabajo es un conjunto de normas jurídicas aplicadas a regular la actividad humana física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio.

2.2.2 EL OBJETO.

Por otra parte y analizando el objeto del contratado de trabajo, que es precisamente el trabajo, es importante definir en primer lugar en que consiste para poder analizar como se tiene que ejecutar para que quede regulado por la Ley Federal del Trabajo. Al respecto el segundo párrafo del artículo 8 define al trabajo como: " Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tomado en consideración la definición que hace la Ley Federal del Trabajo, tanto del trabajador como del trabajo, y que éste último lo considera como una actividad humana, llegó a la conclusión de que único trabajo que ampara dicho ordenamiento jurídico es el del hombre y por consiguiente, queda excluida de su tutela la actividad de las máquinas o de los animales.

El otro aspecto del trabajo es que éste puede ser material o intelectual. A mi entender estos dos puntos están estrechamente relacionados, ya que todo trabajo lleva algo de material e intelectual; lo único que lo diferencia es el grado de ambos, que requiere trabajo para su ejecución. Por ejemplo podemos señalar que un tornero necesita más de trabajo material para ejecutar su obra, pero requiere también del intelectual para establecer el mecanismo que le permite ejecutar el trabajo material, por el contrario, un contador requiere mas del uso de su intelecto, pero necesariamente requerirá del trabajo material para transcribir su trabajo intelectual.

Por último, la Ley no requiere de una determinada preparación para ejecutar el trabajo, pero por el contrario, hay actividades que requieren de ciertos conocimientos o de preparación para ejecutarlas y por consiguiente, dichas actividades sólo podrán ser ejecutadas por aquellos trabajadores que tengan los conocimientos necesarios; por ende, cuando mayor sea la preparación de un trabajador, más podrá aspirar a mejores puestos y salarios, razón por la cual la Ley en la materia, impone la obligación de dar capacitación y adiestramiento.

2.2.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONTRATO.

Por lo que respecta al presente elemento del contrato, éste será analizado en el punto siguiente de éste capítulo, que se refiere a las condiciones de trabajo, que son las que vienen a constituir los derechos y obligaciones del contrato.

2.3 CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

Los derechos y las obligaciones derivados del Contrato de Trabajo, vienen a constituir precisamente las condiciones de éste, y que serán las que van a establecer la forma y los términos en que se va a ejecutar el trabajo. El escrito que contenga las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo deberá señalar:

- I.- Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil y Domicilio del trabajador y del patrón,
- II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado,
- III.- El servicio o servicios que deban presentarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible,
- IV.- El lugar o los lugares en donde deba de presentarse el trabajo,
- V.- La duración de la jornada,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VI.- La forma y el monto del salario,

VII.- El día y lugar del pago del salario,

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes o programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley, y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso y vacaciones y demás que convengan al patrón y al trabajador.

Es muy importante que queden establecidas las condiciones de trabajo, ya que el Derecho Laboral es un Derecho Social que va a proteger a la clase trabajadora y por consiguiente, no opera en ésta materia el principio de derecho de que: "quien afirma está obligado a probar su dicho".

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

2.3.1 JORNADA DE TRABAJO.

Las jornadas de trabajo se regulan del artículo 58 al 68 de la L.F.T. Fue uno de los derechos más prominentes que se conquistaron con los movimientos obreros de principio de siglo, ya que si recordamos las jornadas de trabajo eran

inhumanas, excesivas pues constaban de doce, dieciochos o hasta veinte horas diarias, eran las jornadas que se conocían como de "sol a sol". Al surgir los grandes movimientos tanto políticos, económicos como trabajadores de principio de siglo, los trabajadores mexicanos pidieron una jornada de trabajo más justa y fue en la Constitución de 1917 cuando se reguló que fuera de ocho horas y además se conquistaron otros derechos inherentes a la jornada.

Conceptualizando a la jornada de trabajo conforme a lo que dispone la Ley, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (art.58-68).

1.- Tanto trabajador como patrón podrán fijar la duración de la jornada, estos es sin que se rebasen los términos legales.

2.- Existen tres tipos de jornadas que son:

* Diurna, comprende de las 6:00 a 20:00 horas; 8 ocho horas.

* Nocturna, comprende de las 20:00 a 6:00 horas; 7 siete horas.

* Mixta, comprende periodos de ambas, sólo que si excede de 3 y media horas más se entenderá como jornada nocturna; 7:30 horas.

3.- Se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

4.- Si el trabajador no puede salir del lugar en donde presta sus servicios durante las horas de descanso, le será computado éste tiempo como tiempo efectivo.

5.- Si sucede algún siniestro o riesgo inminente en la empresa, el trabajador estará obligado a prestar su auxilio al patrón o a sus compañeros a fin de evitar

más daños; las horas que labore le serán retribuidas como horas de jornada ordinaria.

Se podrá trabajar horas extras siempre que no excedan de tres horas diarias ni de nueve horas a la semana; pagando las horas extraordinarias con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Se dice que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se pagará al trabajador con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

2.3.2 DIAS DE DESCANSO.

El Derecho Mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales y se contemplan tres tipos de descanso que son: el semanal, el obligatorio y las vacaciones.

A) DESCANSO SEMANAL.

Conforme lo dispone el artículo 69 de la L.F.T. "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FINALIDADES DEL DESCANSO SEMANAL:

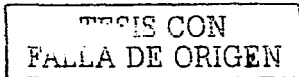
- * Es de carácter fisiológico, ya que el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.
- * Es de orden familiar porque permite la convivencia en el hogar.
- * Es de naturaleza social y cultural, ya que el descanso hace posible la relación con otras familias, asistir a algún espectáculo o dedicarse a la actividad que mas le guste.

DETERMINACION DEL DIA DE DESCANSO O SEPTIMO DIA:

Para determinar cual es el día de descanso indicado para cumplir con las finalidades de éste, se toma en cuenta lo que dice el artículo 71: "En los reglamentos de ésta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo", no sin antes mencionar que ambas partes pueden convenir en el día de descanso semanal, será cualquier día.

EL SALARIO DEL DIA DE DESCANSO:

- * En los casos de que el salario se fija por mes, debe considerarse que en él esta incluido el de los días de descanso.
- * Si el salario es por unidad de obra se aplica la regla del artículo 93, Salarios Mínimos, por lo que debe promediarse el salario del último mes para determinar el salario diario y pagar así el del día de descanso.
- * Si el trabajador no presta sus servicios todos los día de la semana porque así lo a convenido, o bien, por falta a su trabajo de uno o más días, tendrá derecho



a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso calculado sobre el salario de los días trabajados.

LA PRIMA POR TRABAJO EN DIA DOMINGO:

El artículo 71 concede a los trabajadores que presten sus servicios en día domingo una prima del 25%, o por lo menos del salario de los días ordinarios. Porque se estima que el domingo es el día de descanso en todas las escuelas del país, pero si el trabajador presta su trabajo en ese día, pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, pérdida moral y familiar que exige una compensación; y por lo tanto, se pagará con un salario doble.

B) DESCANSO OBLIGATORIO.

Este descanso difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es recuperar el desgaste de energías, aquel se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos, de significado nacional o para la clase trabajadora debiendo percibir su salario íntegro.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, señala los días de descanso obligatorios:

- I.- El 1de Enero;
- II.- El 5 de Febrero;
- III.- El 21 de Marzo;

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

IV.- El 1 de Mayo;

V.- El 16 de Septiembre;

VII.- El 20 de Noviembre;

VII.- El 1 de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal,

VIII.- El 25 de Diciembre.

IX.- El que determinen las Leyes Locales y Federales Electorales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Para el caso de que los trabajadores quedaran obligados a presentar sus servicios, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

C) VACACIONES.

Las vacaciones son la prolongación del descanso semanal, un descanso continuo de varios días; regresa a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad de intensificar su vida familiar y social.

El artículo 76 de dicho ordenamiento señala: "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuentes

TRIPS CON
FALLA DE ORIGEN

de servicios. Después del cuarto año, el período vacacional se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

DERECHOS:

* Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones, por lo menos.

* Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

* Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25%, sobre los salario que les correspondan durante el período de vacaciones.

*Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

2.3.3 PRIMA VACACIONAL.

Es la prestación adicional al pago que el trabajador recibe por concepto de vacaciones a efecto de permitirle realizar los gastos extraordinarios que su descanso y recuperación de energías requieren. El monto mínimo es de 25% sobre el pago realizado por el concepto de vacaciones. El patrón no estará obligado a pagar la prima vacacional cuando por pacto contractual se establezca

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

una prestación equivalente o superior al monto mínimo de 25%, sobre el pago por concepto de vacaciones ya referido. Salvo que en el propio contrato se estipule que la empresa pagará ambas prestaciones: la legal y la pactada.

2.3.4 SALARIO

De conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el salario es: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Entendiendo con esto, que el salario será aquel que pague el patrón al trabajador por motivo de su trabajo para lo cual fue contratado.

El salario como derecho de los trabajadores debe revestir las siguientes características:

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

- * El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El salario puede fijarse por:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

UNIDAD DE TIEMPO: Significa que patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, por día, por semana o por mes. En todos los casos debe respetarse el salario mínimo, darse el séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerarse que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día.

UNIDAD DE OBRA: Es el que se fija por el llamado trabajo a destajo, esto es, que por cada unidad se paga una cantidad determinada. Por ejemplo, en la industria del vestido, a la obrera costurera suele pagársele una cantidad por cada prenda que cose. Cuando el salario se fije por unidad de obra, debe determinarse la naturaleza de la obra, cantidad y calidad del material, estado de los instrumentos de trabajo que proporcione el patrón y tiempo en que los pondrá a disposición del trabajador.

POR COMISION: Es el caso de los vendedores, a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas que éstos efectúen, a más de su sueldo base. o bien puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefija se les dé un porcentaje adicional en proporción al excedente de venta.

A PRECIO ALZADO: Opera cuando el trabajador-vendedor se le entrega mercancías a un precio determinado y, al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es el que va a integrar su salario. Por ejemplo, en un partido de fútbol, el patrón pone precio de veinte pesos al refresco y su trabajador-

vendedor los vende al público a veinticinco pesos, los cinco pesos excedentes van integrando su salario.

2.3.5. EL AGUINALDO.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

2.4 RELACION LABORAL.

A diferencia de la relación de trabajo, el contrato de trabajo se refiere desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. Ahora bien, la relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio. Por lo tanto el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la relación de trabajo es: "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se dice que es personal, porque el trabajador debe prestarlo precisamente a la persona que se entrevista y contrata para ello, no pudiendo transferir este derecho a persona diferente. La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia. Se entiende por remuneración la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por su servicio prestado, por lo tanto están sujetos a un horario estipulado en el contrato.

Ahora bien, la relación laboral tiene impresos derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso por que la retribución convenida, llamada salario, forma parte de su esencia, también las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos, por último se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

COMENTARIO FINAL.

Algo que es muy cierto es que todo tipo de contrato, no se va a determinar por el nombre que se le dé, sino por la forma en que se ejecuta su objeto.

Ahora bien si el Derecho Laboral se dejara a la libre voluntad de las partes el establecimiento espontáneo de las condiciones de trabajo, el patrón tendría la tendencia de abusar del trabajador, es decir, el fuerte tiende siempre a abusar del mas débil. Es por eso que el Derecho Laboral surge para proteger a la clase trabajadora, a los que les confiere derechos y obligaciones, al igual que a la clase patronal.

CAPITULO 3.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En el presente capítulo nos concretaremos al estudio de la estabilidad en el trabajo, al ser creación del constituyente en Querétaro y que destinó a la seguridad e la vida obrera para que tuviese mejores condiciones de vida generadas por la antigüedad, salvo la existencia de factores que propiciaran la disolución del vínculo laboral por el incumplimiento a las obligaciones que contrajeron las partes al momento de celebrar el contrato de trabajo.

3.1 CONCEPTO DE ESTABILIDAD LABORAL.

El trabajador tiene derecho al trabajo y a que éste le sea respetado, lo cual le dará la seguridad de que lo va a conservar, y por lo tanto, que contará con la tranquilidad de seguir obteniendo un ingreso tanto en el presente como en el futuro, que le permitirá seguir satisfaciendo sus necesidades primordiales, como son: alimentos, vestido, un techo donde vivir, etcétera; mediante el cobro de su salario. Esa seguridad es lo que en el derecho se conoce como estabilidad en el empleo, la cual evitará que por razones arbitrarias y caprichosas del patrón despida sin motivo alguno al trabajador, salvo las causas específicamente

establecidas en la Ley Federal del Trabajo que analizaremos cada una de ellas más adelante.

" La estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación ". (De la Cueva, 1990:219).

Respecto al concepto anterior, lo podemos entender que la estabilidad en el empleo, es la seguridad que debe brindarle el patrón a sus trabajadores, desde el momento en que se inicia la relación laboral, para que éstos tengan la certeza de tener un trabajo seguro durante el tiempo establecido en su contrato, siempre y cuando no incurran en alguna causal de despido estipulada en la ley que nos ocupa, y por otro lado el patrón no podrá cometer abuso alguno por su arbitrariedad ni tampoco tomar decisiones caprichosas que afecten al trabajador para impedirle satisfacer sus necesidades elementales y dejarlo desamparado a él y a su familia durante el tiempo que según le correspondería seguir laborando y no fue concluido por decisiones injustificadas del patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior deduzco que es injusto, que si el trabajador actúa con responsabilidad, cuidando su trabajo y destinando su salario a cubrir necesidades familiares, el patrón por simple analogía lo despidió del trabajo sin motivo alguno, lo cual afectará seriamente el patrimonio familiar del trabajador, es decir, si tenía pensado pagar colegiaturas, uniformes escolares, renta, teléfono, atención médica, transporte, deudas, etcétera; ya no lo podrá hacer, puesto que contaba con cierto tiempo de trabajo "seguro", y por supuesto no tendrá ingresos para saciar las necesidades más importantes, como lo es el alimento y el vestido. Esto debido a la falta de estabilidad que él patrón no le brindó a su trabajador, por diversas razones, como sería que le dio preferencia a otra persona simplemente por tener dinero, o ser hijo de un amigo, o ser familiar de él, etcétera.

Es por eso, que la Ley Federal del Trabajo en sus dos primeros párrafos del artículo tercero establece lo siguiente: " El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ".

Por lo tanto, la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en el trabajo ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación

de su conciencia ética y con el interés de su familia, es decir, ya dependerá de él si lo despiden por su irresponsabilidad o conserva su empleo, y a su vez se supera tanto en lo económico y en su caso en lo profesional.

3.2 DURACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

De acuerdo con el principio de la estabilidad en el empleo, se entiende que el contrato de trabajo se debe de celebrar por tiempo indeterminado, a menos de que la naturaleza del trabajo, exija que sea por obra o por tiempo; para ello daré una breve explicación antes de entrar de lleno a los citados contratos.

El patrón, por lo general tiene que contratar trabajadores para que ejecuten trabajos que se refieren a una necesidad permanente del negocio; es entonces cuando tiene lugar el contrato por tiempo indeterminado, el cual, como una confirmación al principio de estabilidad, debe subsistir hasta en tanto no haya una causa razonable para su disolución. Pero por el contrario, cuando existen circunstancias extraordinarias y temporales; en este caso, tienen lugar los contratos para obra y tiempo determinado, mismo que termina cuando desaparecen dichas circunstancias, constituyendo no propiamente una excepción, sino una modalidad al principio de estabilidad, como una obligada consecuencia de la naturaleza del servicio que se deba prestar.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 establece que las relaciones laborales pueden ser por obra o tiempo determinado, y en el párrafo final del citado artículo exige que las excepciones sean objeto de una estipulación expresa, por lo que en ausencia de ella la relación será por tiempo indeterminado.

3.2.1 POR OBRA DETERMINADA.

“ Es aquel que puede celebrarse entre los factores de la producción únicamente en caso de que así lo exija la naturaleza del trabajo, disolviéndose al cumplirse la obra, sin responsabilidad para el patrón, salvo que subsista la materia del trabajo”. (Amescua, 1996: 57)

Al respecto el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece que: El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Tanto el autor Amescua como la Ley que nos ocupa, al señalar que dicho contrato subsistirá únicamente cuando lo exija su naturaleza, se refieren a que no podrá tener validez una vez que éste haya concluido, puesto que solamente se contrató al trabajador para realizar una obra determinada, que es la construcción o elaboración de ciertas obras u objetos. A fin de que se entienda con mayor facilidad en qué consiste este contrato, es conveniente señalar que se puede

celebrar, cuando se requiera la ejecución de un trabajo extraordinario y que no va a constituir una necesidad permanente en la empresa; por ejemplo en el caso de una empresa que se dedica a la elaboración de disfraces a la que le hacen un pedido extraordinario para la fabricación de disfraces para las fiestas de halloween, si ésta fábrica no cuenta con la capacidad de trabajadores suficientes para la producir dicho trabajo, se ve en la necesidad de contratar personal para ejecutarlo, por un período de tres o cuatro días, y una vez terminados los disfraces solicitados, concluirá la relación de trabajo con las personas que fueron contratadas para la elaboración de los disfraces, sin responsabilidad para las partes.

Otro ejemplo muy común en éstos contratos, es el que se da en la industria de la construcción cuando una persona proyecta la construcción de una casa habitación, a cuyo fin utiliza el personal necesario, albañiles, plomeros, carpinteros, etcétera., por el tiempo que a cada grupo corresponda, y una vez terminada la obra, concluirá la relación laboral, ya que la obra proyectada no admite las relaciones por tiempo indeterminado.

En ambos casos, desaparecido el objeto o materia del contrato, éste termina de una manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Al respecto el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus

TPSIS CON
FALLA DE ORIGEN

empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley Laboral considera como causa razonable de disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración del contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que, celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe.

Por lo tanto, la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan.

Es importante establecer que en este tipo de contrato, se debe señalar de manera clara y específica la necesidad que dio lugar a su celebración y en qué consiste, además de tener los elementos necesarios para acreditarlo, ya que como lo establece el artículo 784 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tendrá que acreditar, cuando existe controversia en los términos de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado y en caso de que el trabajador llegara a demandar alegando que fue despedido injustificadamente, cuando

concluyó la obra, si el patrón no acredita que la obra para la cual fue contratado concluyó, posiblemente sea condenado a reinstalar o indemnizar al trabajador, por tratarse de un despido injustificado.

De lo anterior se desprende, que el patrón podrá acreditar la terminación de la obra, con los contratos o pedidos, es decir, en el caso de la elaboración de disfraces para las fiestas de brujas, se puede probar tal situación con el pedido extraordinario, y con la terminación del trabajo que se comprueba con la fecha en que se entregó la mercancía; y en el caso de la construcción de la casa habitación, se puede justificar la contratación por obra determinada con el contrato que celebre el ingeniero o arquitecto con su cliente y con la terminación y entrega de la obra y los avisos que se hayan tenido por tal motivo ante las diferentes autoridades como es el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

3.2.2 POR TIEMPO DETERMINADO.

" Es aquel que se celebra entre los factores de la producción por virtud de la naturaleza del trabajo o por otras causas previstas en la Ley, de manera que se disuelve sin responsabilidad para el patrón por cumplimiento del plazo previsto, salvo que subsista la materia del trabajo ". (Amezcua, 1996: 47)

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley.

El primer supuesto cobra vida, cuando un almacén contrata trabajadores eventualmente durante la temporada alta, del primero al veinticuatro de diciembre, que es cuando más ventas tiene por motivos de la Navidad; otro ejemplo es cuando un hotel contrata trabajadores durante la temporada de vacaciones; en ambos casos una vez que concluye el término, también vence el contrato o la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes.

El segundo supuesto existe, cuando un trabajador se incapacita temporalmente por una enfermedad o en el caso de las mujeres por estar embarazadas, en cuyo caso el patrón puede contratar a otra persona por todo el tiempo que dure la incapacidad del trabajador que va a sustituir, lo cual se puede justificar con las incapacidades expedidas por tal circunstancia por el Instituto Mexicano del Seguro Social; otro ejemplo es la persona que pide un permiso sin goce de salario, en el primer caso cuando sea dado de alta el trabajador que estuvo incapacitado tiene el derecho de regresar a su trabajo y al puesto que venía desempeñando, así como también el empleado que pidió su permiso

temporalmente, en ambos casos la persona que fue contratada para laborar en su lugar terminará su relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Por último el tercer caso, se refiere cuando una empresa contrata técnicos o profesionales extranjeros, en tanto se capacita a personal mexicano (artículo 7 de la LFT); otro ejemplo es cuando se contratan marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un buque no preste un servicio constante (artículo 195,frac. IV LFT), en ambos casos una vez terminado el trabajo eventual objeto del contrato, concluye la relación de trabajo, sin responsabilidad para las partes.

Al igual que en el caso de los contratos por obra determinada, el patrón tendrá que acreditar la causa que dio lugar a la contratación por tiempo determinado, ya que de lo contrario, si se da por terminado y no se acredita dicha necesidad, se entenderá como un despido injustificado, máxime cuando una vez concluido el término en virtud del cual se celebró, subsiste la materia de trabajo; en este caso, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lo anterior se refiere a que el trabajador tiene derecho a seguir trabajando después de concluido el plazo inicialmente fijado mientras subsista la materia de trabajo; de lo contrario, la separación del trabajador se conceptuará como despido injustificado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Un ejemplo al párrafo anterior, es cuando se contrata a un trabajador para que sustituya a otro que fue comisionado a otra zona, pero éste prolonga su

estancia más allá de los dos meses iniciales fijados, por lo tanto el contrato debe prorrogarse.

Respecto de la prórroga en el contrato o relación de trabajo es automática sin necesidad de cubrir requisito alguno, basta que subsista la materia del trabajo, sin embargo el trabajador debe demostrar la subsistencia específica de las labores que motivaron su contratación temporal y no la subsistencia genérica de la materia de trabajo, es decir, no bastará que acredite la subsistencia de las labores de construcción de una obra, sino las tareas de ensayo de la misma para las que fue contratado.

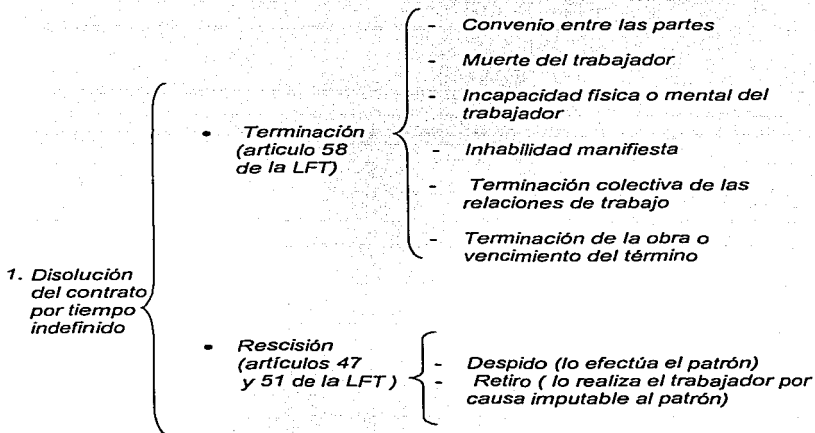
Esto significa que al celebrar el contrato por tiempo u obra determinada deberá darle continuidad aunque haya concluido el plazo inicialmente fijado, mientras subsista la materia de trabajo; de lo contrario, la separación del trabajador se conceptuará como despido injustificado. Al respecto lo establece el artículo 39 de la Ley que nos ocupa diciendo: " Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Ejemplo:

* Cuando a un trabajador lo contrata una empresa por dos meses para que sustituya a otro víctima de un accidente de trabajo, cumplido dicho término el trabajador aún no se recupera, el contrato debe prorrogarse por el tiempo que sea necesario. Cuando se contrata a un trabajador para la impermeabilización de una

empresa por el tiempo de veinte días, y concluido el término aún no termina de impermeabilizar, el contrato deberá de prorrogarse hasta que éste termine.

El siguiente esquema, nos ayudará a entender con claridad cuando se esta en presencia de una terminación de la relación laboral y cuando se presenta la rescisión en el empleo:



En esta ocasión solamente haré mención a la terminación y rescisión del contrato, puesto que en el capítulo siguiente, analizaré específicamente a cada una de las causas que dan origen a la separación en el trabajo.

3.2.3 POR TIEMPO INDETERMINADO.

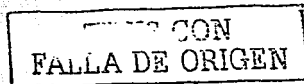
Este tipo de contrato es el más frecuente, ya que para que exista el contrato por obra o tiempo determinado, lo debe requerir su naturaleza; ya que de lo contrario, estaremos en presencia de un contrato por tiempo indeterminado, porque no se especificó claramente el tipo de contrato que se iba a celebrar, por lo tanto la duración de éste se considera indefinida.

Por regla general este contrato se identifica de los dos anteriores por:

a) Que de no existir causa justificada para la celebración de un contrato por obra o tiempo determinado, el contrato deberá tener el carácter de indefinido.

b) Que de no pactarse por escrito un contrato por obra o tiempo determinado, aun cuando exista causa real que justifique a uno u otro, el contrato será por tiempo indeterminado.

c) Que aun celebrado por escrito el contrato por obra o tiempo determinado, si la realidad de las cosas es que la materia de trabajo ejecutada por el trabajador tiene carácter permanente, normal y necesaria dentro de la empresa, el contrato deberá enderezarse como indeterminado. De no hacer esto la empresa, el



trabajador podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, el reconocimiento del carácter indefinido de su contrato, es decir, que se le respete su carácter de trabajador de planta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

COMENTARIO FINAL.

Para concluir el presente capítulo, establezco bien claro que la estabilidad en el trabajo, no es más que el derecho que tiene el trabajador para sentirse seguro en el presente y en lo futuro, de que va a percibir un salario íntegro del que se pactó en el contrato. Para ello la Ley Federal del Trabajo, establece la duración de los contratos, como son los de obra o tiempo determinado que únicamente podrán existir cuando así lo requiera su naturaleza, ya que de lo contrario se tendrá que celebrar un contrato por tiempo indeterminado.

CAPITULO 4.

TERMINACIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

A continuación procederemos al estudio de los motivos por los cuales se extingue una relación laboral y que por ende da por terminado un contrato de trabajo, en donde puede presentarse circunstancias o causas justificadas como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, o bien, cuando simple o sencillamente nos encontramos ante las causas de terminación a que alude el artículo 53 de la respectiva ley.

4.1 CONCEPTOS DE RESCISIÓN Y TERMINACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Es necesario hacer una distinción entre lo que es una rescisión y una causa de terminación en la relación de trabajo; para que con posterioridad poder entender con mayor facilidad las causas que dan origen a que el trabajador se vea despedido de su empleo por simple capricho del patrón, a lo que llamamos una rescisión, y por el otro lado, cuando el trabajador abandone su empleo por terminación del mismo, por una causa ajena a él o por mutuo consentimiento.

CONCEPTO DE RESCISION.

Es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; un ejemplo de dicho caso, es cuando un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cinco días; el patrón tiene el derecho de separarlo, pero puede también conservarlo.

CONCEPTO DE TERMINACION.

Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación, como lo es la incapacidad física o mental. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si se comparan ambos conceptos, se observará que su diferencia, y volvemos a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres,

que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución.

La Ley Federal del Trabajo establece varias causas de terminación del contrato o relación de trabajo, que podemos agrupar en diversas figuras jurídicas. Una de ellas es la rescisión del contrato de trabajo ya sea de parte del patrón o del trabajador, figura a la cual haremos referencia en el siguiente punto, que la encontramos en el artículo 47 de la respectiva ley. Otra es la terminación a que se refiere el artículo 53 de la citada ley y por último la que prevé otros supuestos de terminación de la relación de trabajo por causa específicas que se encuentran en forma dispersa en la Ley Federal del Trabajo, que analizaremos en el siguiente punto.

4.2 DIFERENTES CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es esta sección haremos referencia a las causas de terminación establecidas en el artículo 53 de la ley que nos ocupa, explicando cada una de ellas, así, como proporcionando algunos ejemplo, para su mayor entendimiento.

- a) El mutuo consentimiento de las partes;
- b) La muerte del trabajador, y

c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

e) Los casos que se refiere el artículo 434.

A) EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES.

Esta figura es comúnmente conocida como "renuncia" y en la práctica es aceptada como tal; no obstante, hay que señalar que, en términos estrictos, es necesario que cuando un trabajador renuncia, dicha renuncia debe de ser aceptada por el patrón, dado que esta fracción establece como requisito para que se dé por terminada la relación de trabajo el consentimiento de las partes, es decir, la conformidad de ambos. No obstante, es costumbre que sea el trabajador el que única y exclusivamente presente su renuncia al patrón para que se dé por terminado el contrato de trabajo, máxime si la relación ha durado más de un año.

La cuestión delicada en este concepto para el patrón es cuando las partes, es decir, el patrón y el trabajador deciden dar por terminada la relación laboral por un mutuo consentimiento pero sin que exista una constancia por escrito que avale o acredite tal situación. Es muy conveniente que cuando un trabajador renuncia a prestar sus servicios al patrón, éste obligue a la renuncia por escrito para que en caso de que trabajador demande en la vía laboral argumentando que fue despedido

injustamente, el patrón pueda demostrar, con el documento correspondiente, que no renunció voluntariamente.

Considero que el documento que contenga la renuncia debe ser de lo mas sencillo; que vaya debidamente dirigido al patrón que se manifieste la voluntad del trabajo de renuncia al trabajo y al puesto que venia desempeñando y la fecha en que la renuncia va a surtir efectos.

El manejo de este documento, por muy sencillo que parezca, es muy delicado, ya que no obstante de que el trabajador lo haya otorgado, en ocasiones, quizá por una inadecuada asesoría, o por una codicia del trabajador, éste demanda la nulidad de la renuncia, la indemnización o la reinstalación y el pago de los salarios caídos para tratar se obtener un beneficio indebido, alegando de que se le obligó a firmar diversos documentos en blanco y que fueron utilizados con posterioridad como renuncia, o que la firma que aparece en la renuncia no fue puesta de su puño y letra o que la renuncia nunca surtió efectos en virtud de que con posterioridad a su fecha continuó la relación de trabajo.

Para que cualquiera de estos supuestos prospere, es necesario que el trabajador acredite cualquiera de ellos. Esto, si bien es cierto que por separado es un tanto difícil, también lo es que se pueden derivar presunciones que relacionadas con otras pruebas pueden tener valor probatorio ante los tribunales, máxime que en caso de duda, y de conformidad con lo que establece el artículo 18 en su último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, prevalecerá la interpretación

más favorable al trabajador. Por consiguiente se puede condenar al patrón a pagar una indemnización y salarios caídos, lo cual puede resultar muy oneroso.

En la práctica, es común ver renunciadas rebuscadas y en las que ante todo, se libera al patrón de toda responsabilidad, y en las que los trabajadores se dan por pagados de cualquier prestación a que hubieren tenido derecho a recibir con motivo de la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, en caso de un juicio esta situación a veces, lejos de beneficiar al patrón, lo puede perjudicar.

En efecto, hay ocasiones y sobre todo en puestos en donde el trabajador no tiene mucha prestación, en que no obstante que renunció voluntariamente, llega a demandar, alegando que se le obligó a renunciar y lejos de existir una renuncia se trata de un despido injustificado, por lo que solicita la nulidad de la renuncia y el pago de la indemnización y los salarios caídos correspondientes, basando su demanda en que no es creíble que el trabajador, con la preparación que tiene, y tomando en cuenta el puesto que venía desempeñando, haya elaborado una renuncia tan completa, y en ocasiones señalando artículos de la Ley Federal del Trabajo, y lo que puede implicar una presunción de que efectivamente al trabajador se le obligó a firmar su renuncia en los términos señalados.

En consecuencia, es recomendable que además de que la renuncia sea una comunicación sencilla, vaya acompañada del recibo de finiquito correspondiente en el cual se le cubren al trabajador todas aquellas prestaciones a las que tenga derecho con motivo de la terminación voluntaria de trabajo, como

son las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones, la prima correspondiente, etcétera. En este documento es precisamente donde el trabajador debe de manifestar que el patrón le cubrió todas aquellas prestaciones a que tuvo derecho por motivo de la relación de trabajo y de la terminación de ésta, y que le otorga el finiquito más amplio de obligaciones que en derecho proceda y que no se reserva acción ni derecho de ninguna naturaleza que ejercitar con posterioridad.

Por otra parte resultaría conveniente, en algunos casos, que el trabajador además de estampar su firma ponga también su huella digital, ya que se llegan a dar casos en que el trabajador demanda, aun cuando renunció y estampó su firma, alegando que fue despedido injustificadamente. Si se exhibe como prueba la renuncia y ésta junto con la firma, el trabajador las desconoce, la validez de la renuncia, quedará sujeta a la prueba pericial en materia caligráfica y grafoscópica, mediante la cual el perito determinará si la firma que aparece en la renuncia es de puño y letra del trabajador. Pero las cosas se complican aún más cuando el trabajador, para evitar que el dictamen sea en su contra, trate de desvirtuar la firma haciéndola de otra manera, en cuyo caso se requiere de ejercicios caligráficos, pues dos firmas nunca son iguales.

Por esta razón, es recomendable que en la renuncia además de la firma también se estampe la huella digital.

Para mayor seguridad, también es conveniente, tanto para el trabajador como para el patrón, cuando se va a dar por terminada una relación laboral por

mutuo consentimiento, celebrar un convenio que se ratifique y cumplimente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridad que aprobará el convenio si no contiene renuncia de derechos del trabajador y de igual forma requerirá que el trabajador se identifique y el patrón acredite su personalidad; además dará fe de la entrega y recibo de la cantidad que se le cubra al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo, con lo que el patrón en este caso quedará más protegido en caso de que el trabajador pretenda demandar con posterioridad.

Por otra parte, hay aspectos muy delicados y técnicos en relación con la renuncia y con la manera de manejarla, como es el caso de la fecha en que se hace efectiva, ya que si con posterioridad a la fecha en que se da por terminada la relación de trabajo, el trabajador continúa prestando sus servicios, la renuncia no surte sus efectos, razón por la cual hay que tener mucho cuidado con su fecha y con la forma en que ésta se inserta en el texto, ya que hay empresas que manejan formatos de renuncia y nada más se deja el espacio en blanco para poner la fecha en que se va hacer efectiva, situación en que en ocasiones puede resultar riesgosa para el patrón, ya que el trabajador puede demandar su nulidad alegando que al momento en que se le contrató se le hizo firmar una renuncia sin fecha y que por consiguiente nunca renunció sino que lo despidieron injustificadamente.

La situación anterior no es fácil de acreditar, pero si la fecha de la renuncia no fue puesta al momento de elaborarla, un perito puede determinar tal situación y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

puede existir la presunción de que efectivamente la fecha no se insertó en el momento en que se elaboró el texto.

Tomando en cuenta algunos de los aspectos que implica la renuncia y las consecuencias que pueden derivar de ellas, si no se maneja correctamente, como podría ser el pago de una indemnización y de los salarios caídos si es que el trabajador acredita las causas que pueden originar su nulidad, resulta conveniente tener la asesoría correspondiente a fin evitar sorpresas desagradables en este sentido y sobre todo en aquellos casos en que el patrón pretende rescindir el contrato de trabajo en virtud de que el trabajador incurrió en alguna o algunas de las causales establecidas para tal efecto y en vez de rescindir, las partes llegan a un arreglo y se termina la relación laboral en forma voluntaria.

B) MUERTE DEL TRABAJADOR.

Tomando en cuenta la definición que hace el artículo 8 de la Ley que nos ocupa de lo que se entiende por trabajador – que es quien presta un servicio personal a otra persona –, al venir el deceso del trabajador, es imposible que se dé la prestación del servicio personal, lo cual trae consigo la terminación de la relación laboral. Ahora bien, de igual manera pasa cuando el patrón llegara a fallecer.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C) LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TERMINO O INVERSION DEL CAPITAL, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 36, 37 Y 38.

Esta causal está prevista por la fracción III del cita precepto, y ya se analizó en el capítulo anterior, en forma específica en el estudio del contrato por obra y tiempo determinado, ya que una vez que concluye la obra o el término que dio lugar a la contratación, la relación de trabajo termina, por lo cual es conveniente en estos casos que en el recibo de finiquito se especifiquen las prestaciones devengadas por el trabajador —las partes proporcionales— y que éste se manifieste conforme en que la obra o término para el cual fue contratado concluyó. Con esto se evitará que pueda demandar la prórroga del contrato o alegar que fue despedido injustificadamente.

Con respecto a la inversión del capital que hace alusión la fracción anterior, se refiere cuando un trabajador es contratado para la explotación de una mina o para la restauración de la misma, y resulta que antes de concluir el contrato, el capital se termina, por lo tanto se paralizará el trabajo hasta que se vuelva a invertir y tengan ingresos para seguir laborando; lo anterior lo establece el artículo 38 del ordenamiento que nos ocupa. Es importante mencionar que se elaborará un nuevo contrato, aunque sea para el mismo fin.

TRIPS CON
FALLA DE ORIGEN

D) LA INCAPACIDAD FISICA O MENTAL O INHABILIDAD MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA PRESTACION DEL TRABAJO.

Para que se dé la presente causal de terminación de la relación laboral, es necesario, que la incapacidad haga imposible la prestación del trabajo. Antes de continuar con este inciso, es necesario recordar que una incapacidad puede ser total, la que trae como consecuencia, la imposibilidad de seguir prestando sus servicios, y la otra es parcial, que única y exclusivamente implica que cierta parte del cuerpo vea disminuida o nulificada su función o la pérdida de ésta, lo que no trae consigo necesariamente la imposibilidad de la prestación del trabajo y por ende no va a implicar la terminación de la relación laboral.

En relación con este punto, podemos señalar como ejemplo, que una persona que presta sus servicios como secretaria y sufre una incapacidad permanente parcial derivada una lesión en el pie, esto no implica que no pueda seguir prestando sus servicios en dicho puesto y por consiguiente no sería causal de terminación de la relación de trabajo.

ERRORES CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo, es importante mencionar que en caso de que el patrón dé por terminado el contrato de trabajo alegando la incapacidad física o mental del trabajador, tendrá que acreditar tal situación, ya que si no lo hace, la terminación se entenderá como un despido injustificado con las consecuencias del caso. Por

esta razón es conveniente determinar previamente a la terminación de la relación de trabajo, si con el grado de incapacidad el trabajador puede seguir ocupando el puesto que tenía.

Por otra parte el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo establece el importe de la liquidación que tenía derecho a recibir el trabajador cuando se da por terminada la relación debido a su incapacidad; pero dicho precepto también señala que de ser posible y si así lo desea el trabajador, se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. Situación similar ocurre cuando la incapacidad proviene de un riesgo de trabajo, ya que el artículo 499 del mismo ordenamiento señala que si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón está obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo.

Considero que las disposiciones antes citadas, resultan un tanto oscuras e imprecisas, ya que por lo que respecta a la primera de ellas, ¿cómo podremos determinar cuándo es "posible" que se le proporcione al trabajador otro empleo compatibles con sus aptitudes? Lo mismo ocurre en el caso del artículo 499, si se da el caso de que en la fuente de trabajo no existe contrato colectivo o simplemente el patrón no necesita los servicios del trabajador en otro puesto de acuerdo con su capacidad.

CON
FALLA DE ORIGEN

E) TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Esta última fracción del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo nos señala como causas de terminación de la relación de trabajo, las que se mencionan en el artículo 434 del mismo ordenamiento, que se refieren precisamente a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y que son las siguientes:

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;

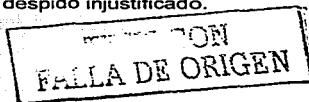
II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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 trabajadores.

Para que se pueda dar por terminada la relación de trabajo con base en los supuestos establecidos en las fracciones III y V, el patrón previamente tendrá que solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la aprobación correspondiente, para lo cual deberá seguir los lineamientos establecidos para tal efecto en el capítulo XVIII de la Ley que nos ocupa, que se refiere a los procedimientos especiales, ya que sin la aprobación de la Junta, el patrón no podrá dar por terminada la relación de trabajo, y si lo hace se entenderá como un despido injustificado.



De igual manera para que el patrón pueda dar por terminada la relación de trabajo con base en la fracción II, también tendrá que solicitar la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero en este supuesto, se tendrá que seguir el procedimiento relativo a los conflictos colectivos de naturaleza económica previsto en el capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo.

F) OTRAS CAUSAS.

Por último, la Ley Federal del Trabajo, contempla en forma dispersa otras causas de terminación de las relaciones de trabajo como son las que derivan de la implantación de nueva maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo; de la aplicación, al trabajador, de la cláusula de exclusión, ordenada por el sindicato-- es decir, el patrón deberá separar al trabajador de su empleo porque éste ha dejado de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo de la fuente de trabajo-- porque el trabajador o el patrón se negó a aceptar el laudo que condene a reinstalar.

Si la negativa proviene del trabajador, tiene efecto en caso de que haya obtenido un laudo favorable para que se le reinstale, y que el patrón haya solicitado a la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese a laborar, si no regresa en el término fijado, el patrón podrá dar por terminada la relación, sin responsabilidad de su parte.

TERMINACION
FALLA DE ORIGEN

Asimismo, se puede dar por terminada la relación laboral cuando el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o cuando el trabajador ha participado en una huelga ilícita —que es aquélla en la que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos de violencia contra las personas o las propiedades—, y en caso de guerra —cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno— o cuando los trabajadores se niegan a reanudar labores dentro de las 24 horas siguientes de haberse declarado inexistente una huelga.

4.3 RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La rescisión de los contratos es una forma "patológica" de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes. Cuando alguno de los contratantes incumple lo convenido, la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento o, en su defecto, la terminación del contrato, con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento.

En materia colectiva, 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 por medio de la vía de huelga. Por el contrario, si la violación fuere 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 otorgamiento de otro nuevo contrato, inclusive con prestaciones superiores.

4.4 CAUSAS DE RESCISION PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 46 de la Ley que nos ocupa previene que "el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones; para lo cual la Ley consideró analizar por separado las causas, ya en el trabajador, como en el patrono, por lo tanto en el siguiente punto estudiaremos todas y cada una de las causales a que se refieren los artículos 47 y 51 de la respectiva Ley.

a) Por Causas Imputables al Trabajador.

Respecto a este apartado, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece causales específicas a través de las cuales el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, si el trabajador incurre en alguna o algunas de ellas, y que son las siguientes:

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

* Para que realmente pueda proceder la aplicación de esta fracción es necesario, que exista un engaño ya sea por parte del trabajador o del sindicato que lo haya propuesto, ya que de lo contrario el patrón no podrá rescindir el contrato por mas que él quiera, aunque el trabajador sea incompetente en su empleo desempeñado.

Ahora bien, para probar el engaño se requiere que el patrón lo acredite con los documentos que le fueron entregado por el trabajador cuando solicitó el empero, como podría ser un certificado profesional o las cartas de recomendación, en donde estas últimas en algunos casos se manifiesta expresamente las cualidades o capacidades que tiene el trabajador, para efectuar un trabajo; respecto al certificado profesional, éste avala los conocimientos necesarios que posee la persona para prestar sus servicios.

De esta manera, si el trabajador no es capaz, con estos documentos se prueba el engaño, y por lo consiguiente se traduce en una causa de rescisión. También se puede probar el engaño o la mala fe del trabajador, si en el contrato

que se celebra se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado.

Sin embargo se puede interpretar mal esta fracción, ya que con base en ella se puede pretender despedir a los trabajadores que, durante sus primeros treinta días de servicios, no demuestren que poseen la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo pactado, también se podría fundamentar los contratos a prueba y los de 28 y 30 días, prohibidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como se analizo en el capítulo 2. En dichos inconvenientes podría tener el patrón responsabilidad.

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

* En primer lugar debemos entender, de acuerdo con el nuevo diccionario ilustrado Larousse, que la palabra probidad significa rectitud e integridad en el actuar. Por otro lado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el amparo directo 4453/55, estima que probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. Por lo tanto así debemos entenderlo.

Ahora bien, nuestra Legislación Laboral no se refiere en esta fracción a la comisión de delitos, sino sólo y simplemente a la falta de probidad y honradez, lo cual no es lo mismo, ni produce las mismas consecuencias.

Así, si por ejemplo un trabajador roba a su patrón, éste podrá rescindir su contrato sin responsabilidad legal, con base en esta fracción, aduciendo únicamente la falta de probidad u honradez, ya que si se le imputa el delito de robo, tendrá que probarlo y acreditar que hubo apoderamiento de una cosa mueble, ajena, sin derecho y sin permiso del dueño.

De conformidad con diversos precedentes y ejecutorias de la Suprema Corte, pronunciados en los amparos directos 1084/34, 77/42, 2993/43 y 2629/56, la falta de probidad y honradez puede implicar una gama muy variada de posibilidades, como: competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, disponer de dinero ajeno, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar las tarjetas de otro o por otro trabajador, retirarse del trabajo antes de la hora fijada, y hasta dormirse durante la jornada pactada.

Un caso concreto que surgió en la Ciudad de México, fue cuando un Jefe de Cocina, con más de veinte años de servicio en una empresa y con un salario mensual de veinte mil pesos, fue sorprendido un día, al salir a su casa, con un kilogramo de carne, propiedad de la compañía donde laboraba; se levantó el acta

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

correspondiente, en donde el trabajador reconoció el hecho en cuestión y por tal motivo fue despedido.

Posteriormente el cocinero demandó por despido injustificado, aduciendo que el hecho imputado no ameritaba tan severa sanción y la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, absolvió a la demandada por considerar que tan falta de probidad es tomar un solo peso, que no vale nada, que un kilogramo de carne, como robarse un millón de pesos o toda una carnicería.

Con respecto a los actos de violencia, por parte de los trabajadores, dan sin duda alguna, el derecho al patrón de ejercitar acciones rescisorias de sus respectivos contratos, sin responsabilidad legal.

Otra cuestión importante son los amagos y las amenazas. Según el Diccionario de Sinónimos de la Lengua Castellana, ambos conceptos son la misma cosas, lo mismo que intimidación, reto y ultimátum. Al respecto no estoy de acuerdo, puesto que es necesario estudiarlos a cada uno por separado. Lo anterior lo sostengo al declarar que la amenaza lleva implícita una intención de dañar; en cambio el amago sólo lleva la intención de asustar. Sin embargo cuando un amago es grave, considero que se convierte en una amenaza; así a manera de ejemplo, cuando un trabajador le dice a su patrón que se las va a pagar y que lo matará, (se está hablando de un amago) sin embargo, saca de su

bolsillo una pistola y le apunta a la cabeza, en este momento el amago grave deja de considerarse de esa manera, para convertirse en una amenaza.

Esta fracción lo mismo se refiere a que también es causal de despido, los malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medio provocación o que obre en defensa propia. Dicha conducta es muy difícil de definir y mucho más difícil de comprobar. Me refiero a que una expresión altisonante puede ser en Tijuana o Durango, motivo hasta de excomunión y en cambio en Michoacán o Guerrero, puede significar un simple saludo afectivo.

Para que se pueda considerar los malos tratamientos un motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como es una zarandeada o un empujen en público. Por lo tanto, el patrón que aduzca que fue insultado debe, al contestar la demanda, explicar textualmente y con toda precisión en qué consistieron exactamente los insultos proferidos. Un ejemplo muy claro, es cuando un trabajador insulta a su jefe diciéndole "imbécil", y al final, después de tres años de pelea, se logra que la Corte resuelva que dicho calificativo sí es causal de rescisión justificada.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como si todo lo anterior fuera fácil de probar, para que proceda la aplicación de esta fracción se hace necesario, además, que todos los hechos imputados al trabajador hayan ocurrido son que hubiese mediado provocación o que se hubiera obrado en defensa propia.

El trabajador que inicialmente hubiese confesado que eran ciertos los hechos que se le imputaban, se encontrará siempre en la posibilidad de mentir, en su demanda, que los hechos en cuestión se habían realizado por provocación patronal, con dos simples testigos, que pueden ser verdaderos o falsos y de esta forma quedará liberado de toda culpa.

Considero que esta fracción, puede ser en contra del patrón o de los familiares o personal directivo o administrativo, ya que los deja desamparados.

En caso de que los hechos imputados se hagan en contra de los familiares y del personal directivo o administrativo, dicho parentesco o la calidad del personal, deberá única y exclusivamente probarse con las actas del Registro Civil o con los contratos respectivos, ya que de lo contrario, el patrón será irremediabilmente condenado.

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

TRICIS CON
FALLA DE ORIGEN

*Esta fracción implica dos situaciones diferentes que deben probarse por separado, a fin de poder ser absuelto por las autoridades de trabajo. En primer lugar se debe acreditar la falta de honradez o probidad, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de algún compañero de trabajo; y, en segundo término, que como consecuencia de ello se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el servicio.

A manera de ejemplo, tenemos cuando un trabajador es despedido de su empleo por reñir con un compañero de trabajo; posteriormente a la hora de contestar la demanda, el patrón efectivamente declara que lo despidió por que se había liado a golpes con un compañero, pero se olvida de probar que con motivo de la riña se altero la disciplina en el lugar del trabajo. Indudablemente se condenará al patrón a reinstalar al trabajador y además le tendrá que pagar todos los salarios caídos.

Ahora bien, para que el despido sea justificado, la riña debe reunir los siguientes requisitos: que el altercado haya sido provocado por el trabajador despedido, que éste tomara la iniciativa en cuestión y que el escándalo haya trascendido fuera del ámbito de trabajo. (Cavazos, 1999:39)

No estoy de acuerdo con el último requisito del párrafo anterior, respecto a que debe trascender el escándalo fuera del ámbito de trabajo, ya que considero que si un trabajador pelea con su compañero, basta simplemente que él haya provocado e iniciado la riña, y sobre todo que se alteró la disciplina del lugar, pero

no le veo importancia a que saliendo de su trabajo sigan peleando, pues eso ya será cosa de ellos que el patrón no debe de intervenir.

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

*Esta fracción sólo podrá ser procedente cuando las faltas que se imputan al trabajador, hagan "imposible", el cumplimiento de la relación de trabajo. Es decir, si las ofensas o los insultos proferidos no hacen "imposible" la continuación de la relación de trabajo, entonces no es procedente su invocación. Considero que nuestro legislador laborar se cubrió de gloria con esta fracción, al utilizar el término "imposible", ya que podría aducirse que en esta vida, "nada es imposible".

Por lo tanto creo que en la práctica, es muy difícil que el patrón compruebe que al despedir al trabajador, se hace imposible el cumplimiento de la relación laboral.

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".

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

*Lo previsto en esta fracción no sólo es causal de despido sino que, también por el dolo que ella implica, el patrón tendrá siempre la posibilidad de exigir que sean reparados los daños y perjuicios que se le hubiesen causado o inclusive el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan. Sin embargo, como en la práctica los trabajadores son generalmente insolventes, lo único que en realidad procede es el despido justificado sin derecho a la indemnización.

VI.- "Ocasionar 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".

*No es necesario que siempre haya dolo del trabajador en los perjuicios que cause al patrón, ya que también puede proceder el despido justificado si hubiese negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio. Por lo tanto si el trabajador negligente ocasiona perjuicio grave al patrón, pero su negligencia no es la causa única del perjuicio, el despido resultará injustificado. Además considero muy importante que el patrón, debe tomar todas las medidas necesarias para que su trabajador no cometa dicha torpeza, ya que es responsabilidad de el patrón proporcionar la adecuada capacitación y adiestramiento a su empleado, para evitar un perjuicio a su empresa.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

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

*En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar en juicio, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. Un ejemplo al respecto, es cuando un trabajador fuma en un lugar prohibido, puesto que se encuentran materiales sumamente inflamables.

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

*Esta fracción surtirá efectos, en el momento que se realicen actos inmorales dentro del lugar de trabajo, como lo puede ser una oficina o una camioneta, es decir, si un chofer repartidos de productos marinela, es sorprendido dentro de ella realizando actos inmorales, aunque no este en sus días y horas laborables, será despedido, puesto que se encuentra dentro del lugar de trabajo y dicha fracción no especifica el cuestión alguna, por lo tanto quedará al arbitrio del juzgador.

TRABAJADOR CON
FALLA DE ORIGEN

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

*Para que esta fracción sea procedente, es necesario que se prueben dos cuestiones. La primera es acreditar que el trabajador reveló secretos de fabricación, o que dio a conocer asuntos de carácter reservado y, la segunda es probar que con dicha revelación se causaron perjuicios a la empresa. Sin embargo, cuando un trabajador efectivamente revela un secreto, pero no se acreditan los perjuicios que con dicha revelación se hubiesen causado, se tendría que condenar al patrón, pero en realidad éste podría reforzar su fundamento de rescisión, en lo dispuesto por la fracción II de este mismo precepto, que se refiere a la falta de probidad y honradez y, en tal supuesto, el despido sí sería justificado, aunque no se probaran los perjuicios causados, puesto que el caso se encuadra en otra fracción del mismo fin, probar una causa justificada sin responsabilidad legal para el patrón.

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

*Considero que esta fracción es muy clara, ya que si un trabajador falta a su empleo cuatro días dentro de un periodo de treinta días, éste deberá ser despedido, sin responsabilidad legal para el patrón. "Algunas" fuentes de trabajo establecen en su reglamento interior que tres retardos al mes conforman una falta,

por lo tanto no deben de confundirse, ya que una falta implica ausencia de asistencia y el retardo se da simplemente cuando se llega tarde. Todo depende de la política interna de la empresa, pues una lo consideran de esa manera y otras podrán ser más estrictas o muy flexibles, pero dicha cuestión es conveniente darla a conocer al trabajador antes de que comience a prestar sus servicios.

Ahora bien, si el trabajador pide permiso al patrón para faltar al trabajo y éste se lo concede no tendrá por que computarse como una falta al empleado; pero si por el contrario el patrón niega dicho permiso, la falta será injustificada y si son más de tres, dará lugar al despido sin responsabilidad para la parte patronal.

Otro ejemplo, es cuando el patrón suspende uno o varios días al trabajador, considerado como un castigo, aquí no tendrá porque contarse como faltas en contra del empleado.

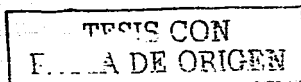
XI.- "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

*Para que la desobediencia del trabajador sea causal de despido se requiere que sea siempre en relación con el trabajo pactado, toda vez que la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tiene necesariamente que circunscribirse a lo expresamente estipulado en el contrato. Ejemplo de ello, es cuando un patrón le ordena a su secretaria que haga la limpieza del baño público de la empresa, la mujer se niega a realizarlo porque esa actividad no fue

pactada en el contrato que celebraron entre ambos pero aún así es despedida, posteriormente, si la secretaria lo demanda, éste será condenado, por haberla despedido injustificadamente. Por otro lado si el mismo patrón le ordena que le realice varias llamadas telefónicas de suma importancia y ella se niega a tal orden, dicho despido será totalmente justificado y no tendrá ninguna responsabilidad el patrón.

Por todo lo anterior, considero que los contratos de los trabajadores deben estar perfectamente bien elaborados, para evitar problemas de interpretación, ya que en estos supuestos, en caso de duda, se deberá resolver a favor del trabajador. Asimismo, resulta indispensable precisar con toda claridad en qué consiste el servicio prestado e inclusive anexar a cada contrato una descripción del puesto correspondiente.

Sin embargo considero que cuando el trabajador "estima que las órdenes que se dieron son equivocadas o perjudiciales para la propia empresa", esta desobediencia no debe ser causal de despido, pero debe ser cuidadosamente valorada por las autoridades de trabajo, y el trabajador debe probar las consecuencias nefastas o los perjuicios que se hubiesen producido en caso de que hubiera obedecido dichas órdenes.



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

*Esta fracción se refiere, a que se hace indispensable que los trabajadores adopten todas las medidas preventivas que estén a su alcance y que también sigan, escrupulosamente, todos los procedimientos indicados. A manera de ejemplo tenemos cuando en una empresa dedicada a fundir acero proporciona a todos sus trabajadores las medidas necesarias para evitar un accidente, sin embargo uno de ellos no se coloca el caso con protección en los ojos, y sufre un accidente en la vista al momento de fundir el metal, no es responsabilidad del patrón, puesto que él, dio las medidas necesarias para evitar dicho accidente.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*Esta fracción implica que el trabajador concurra a su trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Se exceptúa, expresamente en caso de que exista alguna prescripción médica, cuando se trate de drogas enervantes. Considero que sería muy difícil que algún

trabajador acudiera a laborar en estado de embriaguez por prescripción médica, pero no tanto, en el supuesto de que concurra bajo la influencia de algún narcótico, lo cual no está previsto por la Ley que nos ocupa. En cualquiera de estos supuestos, el trabajador siempre tendrá la obligación de presentar a su jefe inmediato superior, la receta suscrita por el médico, antes de iniciar el servicio.

La no presentación de la prescripción médica, antes de empezar a laborar, hace que ésta resulte ineficaz, salvo causas especiales, que desde luego tendrá que acreditar el que las invoque. Durante muchos años el estado de embriaguez tenía que acreditarse con una pericial médica; actualmente, basta una simple prueba testimonial, ya que resulta evidente que todas las personas, bien sea por experiencia propia o ajena, están en posibilidades de percibir cuando alguien se encuentra en dicho conocido estado, por sus propios síntomas externos, como es la mirada, la manera de hablar y conducirse con otras personas, el caminar, etcétera.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

En consecuencia, el simple arresto o detención administrativa del trabajador no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato, sin responsabilidad patronal. Una sentencia condenatoria en contra del trabajador, que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, como lo es la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o de su simple arresto, dichas cuestiones son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón.

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

* De esta fracción se puede concluir que la enumeración a que se refiere el artículo 47 comentado se enunciativa y desde luego no restrictiva ni casuística.

Sin embargo, en caso de que invoque esta fracción habrá que relacionarla con otra de las previstas, a fin de establecer la analogía correspondiente. La analogía es una forma de interpretación de las leyes que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) Por Causas Imputables al Patrón

Al igual que el patrón, el trabajador tiene el derecho a rescindir el contrato por causas imputables al patrón, y si en su juicio las acredita, tendrá derecho a que se le indemnice en los términos a los que más adelante haremos referencia.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece nueve causales:

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

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

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

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

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

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

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

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

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

Al igual que le patrón, el trabajador tiene un mes para llevar a cabo la rescisión, el cual corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de las causas de separación. Como se desprende de las causales antes transcritas, algunas son similares a las establecidas en el artículo 47; sin embargo en la práctica, las más frecuentes son las señaladas en las fracciones II, IV y V. Algunas de las causales más comunes en virtud de las cuales el trabajador rescinde la relación de trabajo por causas imputables al patrón son la falta de pago de los salarios, la disminución de éstos, descuentos indebidos al salario o modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

En el siguiente punto estudiaremos lo que es mi propuesta, respecto a el Aviso de Rescisión, que hace alusión el último párrafo del artículo 47 de la Ley respectiva, el cual se describió en el párrafo anterior, es decir, daré una crítica a dicho párrafo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.5 FORMALIDADES DEL DESPIDO.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las causas en virtud de las cuales el patrón puede rescindir el Contrato de Trabajo sin responsabilidad de su parte, señala en la parte final lo siguiente:

“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 dicho aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

TRIS CON
FALLA DE ORIGEN

La finalidad de éste precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador.

De lo anterior no estoy de acuerdo, puesto que al trabajador por lo general, le da coraje de que el patrón lo haya despedido, aunque sepa muy bien que tuvo motivos suficientes para hacerlo. Pero a la hora de asesorarse con un buen abogado se da cuenta que el patrón olvidó notificarle el despido a él y perdió el plazo establecido por la Ley, para hacerlo del conocimiento de la Junta correspondiente. Con esto se deja en estado de indefensión al patrón, pues no le quedará de otra, más que de reinstalar al trabajador al puesto que venía desempeñando y a pagarle los salarios que dejó de percibir desde el momento en que fue despedido.

Ahora bien, volviendo a la realidad tenemos que el cumplir con el requisito de entregar al trabajador las causas en virtud de las cuales se le rescinde su contrato individual de trabajo, conocido como el aviso de rescisión, resulta de suma importancia ya que si no se satisface, por ese simple hecho, el despido se entenderá como injustificado. Por otro lado considero que si el propio actor (trabajador despedido), confiesa la falta que se le imputa, aunque no se hubiese dado el aviso del despido por escrito, se debería absolver al patrón de las reclamaciones exigidas en su contra. También es necesario que en caso de que el trabajador se niegue a recibir o a firmar de recibido el aviso de rescisión, se le solicite a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por su conducto se le notifique al trabajador el aviso de rescisión correspondiente, en virtud de la negativa de recibirlo; en la práctica los trabajadores se niegan a recibir la comunicación de despido, o si lo reciben, posteriormente pueden negar tal circunstancia.

El aviso de rescisión debe hacer por escrito, deberá dirigirse al trabajador y señalar la fecha a partir de la cual se da por terminada la relación, las causas que dieron origen a ésta, su fundamento—que deberá ser alguna o algunas de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo— y/o algunas de las causas especiales de rescisión antes señaladas; el aviso también deberá ir firmado por un representante del patrón o por él mismo, también es necesario que el trabajador le firme al patrón una copia de recibido del aviso de rescisión con la fecha en que llega a su poder para que en caso de juicio, pueda acreditar que dio cumplimiento a lo establecido en la parte final del artículo 47.

Asimismo, en caso de que demande el trabajador, es necesario que antes de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, el trabajador se encuentre debidamente notificado del aviso de rescisión, ya que de lo contrario, se entenderá como no interpuesto, en virtud de que se le estaría dejando en estado de indefensión, puesto que en la fecha en que se verifique la citada audiencia no va a tener conocimiento de las causas en virtud de las cuales se le rescindió su Contrato de Trabajo.

TERMINADO CON
FALLA DE ORIGEN

COMENTARIO FINAL.

A manera de concluir con el presente capítulo, se puede observar que al patrón se le imponen por lo menos dos cargas de prueba para rescindir el contrato de trabajo: que el trabajador incurra en alguna o algunas de las causales establecidas para tal efecto en la ley, y que haga entrega del aviso de rescisión, de lo contrario será condenado, aunque tenga suficientes motivos para haber despedido al trabajador. Por otra parte si se toma en cuenta que el patrón se haya enterado de la causal de rescisión con posterioridad de los treinta días siguientes en que ocurrió, situación que resulta muy riesgosa y peligrosa para el patrón, ya que en ocasiones la propia causal de rescisión resulta por sí misma sumamente difícil de acreditar; si a esto le agregamos las otras dos cargas probatorias, a veces se duda en rescindir un contrato de trabajo, por lo que ante esta dificultad, en lugar de rescindir el contrato, se despide al trabajador y en caso de que demande se niega el despido y se le ofrece el trabajo, lo cual traslada la carga probatoria al trabajador, de que efectivamente existió el despido.

Una manera más adecuada para terminar el contrato de trabajo, son las causas de terminación, pero desgraciadamente la sociedad obrero-patronal, por lo general tienen problemas en el trascurso de su trabajo, y no entienden que mas vale llegar a un acuerdo favorable para ambos, que perder tiempo, dinero y esfuerzo, con procedimientos duraderos, que muchas veces se pueden evitar, pero parece que el orgullo vence a final de todo.

CONCLUSIONES.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus tres últimos párrafos establece: " 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 se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Al respecto, examinamos con detención, con sumo cuidado los dos últimos párrafos del numeral citado, ya que el primero no reviste mayor problema, pues como literalmente se señala, el patrón tiene la obligación de entregar al empleado el aviso o comunicado, en el cual se asiente por escrito de la fecha en que se da necesariamente por terminada la relación laboral indicándose precisamente los motivos o circunstancias que dan lugar a ello, y que por la gravedad de las causas implica el que la relación de trabajo no pueda continuar .

TFIS CON
FUELA DE ORIGEN

Ahora bien, con relación al segundo párrafo, nos encontramos ante un supuesto jurídico que en la práctica, en realidad no se cumple por la parte patronal. Como una medida sana considero que el legislador no utilizó adecuadamente los términos, ya que establece que los patrones tienen como imperativo legal, dar aviso por escrito de la fecha y causas de la "rescisión" (Término utilizado en materia civil con respecto a los modos de terminación del arrendamiento y que en materia laboral debería suprimirse por el de "despido", que sería el adecuado.)

En caso de negativa a recibirlo, señala el precepto, que "el patrón dentro de los cinco días siguiente a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador." La reforma que se propone a este párrafo es que se adecue el término de los cinco días, por el término de un mes que establece el artículo 517 en su primer fracción, citando que prescriben en un mes: "las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios".

Cabe señalar que en términos del artículo 736, indica que: " Para computar los términos, los meses se regularán por treinta días naturales", ahora bien, ¿ que objeto tiene adecuar los términos ? En que el patrón ya no tendría un plazo de cinco días para acudir a la Junta Federal o Local, para presentar el aviso de despido, sino que se solicitará para su notificación, siempre y cuando no haya

transcurrido el término a que se refiere el artículo 517 fracción I, es decir, de treinta días, ya que como señala dicho numeral la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación, aunque si bien es cierto, las Juntas oficiosamente no deben entrar a su estudio respecto de la prescripción, pues lo que se propone es reformar en el sentido de que en lugar de ser cinco días, tenga el patrón hasta treinta días, para presentar el aviso, previa negativa del trabajador para recibirlo, ya que como señala el artículo 517, tiene el patrón un mes para despedir a los trabajadores, contando dicho término a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Sano es para el patrón gozar de ese derecho que consagra la Ley y no precisamente sujetarse a un término fatal, que acarrea una sanción prejujadora del legislador, siendo juez y parte, lo que analizaremos en el siguiente comentario al último párrafo.

TESIS CON
FUENTE DE ORIGEN

Volviendo al estudio, dicho término se justifica por el hecho de que un patrón aún conociendo el término del artículo 517, podría dejar pasar el tiempo y esperar hasta el último día en que prescribiera su derecho y nos encontraríamos en el hecho jurídico que contempla el citado párrafo, es decir, que interpretando jurídicamente los términos, el patrón para despedir a un empleado tiene 30 días (un mes), y 5 días para presentar el aviso a la Junta, siguientes a la fecha del despido en caso de que se negara a recibirlo; qué implica lo anterior, que el patrón no presente el aviso, cuya utilidad práctica únicamente es para que el trabajador

conozca el motivo del despido, cuando éste ya sabe la gravedad de la causal que cometió, y más aún que conociendo el patrón la actual sanción va a preferir si es demandado, ofrecer la reinstalación, fórmula socorrida por los abogados, para revertir la carga procesal en perjuicio del trabajador. Aunque a final de cuentas cuando no obstante la falta se demanda por el trabajador, es justo el revertir la carga de la prueba, más sin embargo son sólo uno de muchos despidos, en que el patrón sin ton ni son, se da el lujo de despedir a sus trabajadores por múltiples argumentos que considera justos, aunque en realidad no lo sean.

Para evitar prácticas mal interpretadas, se propone que en el presente apartado se haga alusión al término de 30 días que tienen los patrones para despedir a sus empleados por las causas del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo el patrón a partir de la fecha en que lo despide, la obligación de acudir a la Junta respectiva, para presentar el aviso y que se notifique por la autoridad, sin que se exceda del término que señala el artículo 517 fracción I de la respectiva Ley. Lógico es que el trabajador se encuentra ya enterado del despido y ante la negativa de recibirlo es por ello la solicitud del patrón.

En relación al último párrafo en el cual la reforma que se propone, es una sanción de tipo económica en caso de que el patrón incumpla con la obligación de presentar el aviso rescisorio, cuyo monto sería en razón de 30 días de salario, que se calcularán en base al salario que se compruebe en juicio, que percibía el trabajador al momento del despido. Para lo cual el mencionado párrafo nos habrá

de remitir al título dieciséis sobre las Responsabilidades y Sanciones, agregándose al artículo 994 de la respectiva Ley, una fracción más que sería la séptima y que para tal efecto se aplicará dicha sanción en base al artículo 1008 de la materia.

Esta medida resulta más conveniente que como actualmente se encuentra y que en la mayoría de los casos, salvo excepciones si se cumple y se observa y que desde luego sería en su aplicación más equitativo y justo, ya que en todo caso un patrón en lugar de ser sancionado económicamente, va a preferir cumplir con el dispositivo legal, y en caso de que no lo haga, tal vez al comparecer a juicio opondría excepciones en relación a la causales que se llegase a invocar en el entendido que va a preferir demostrar en juicio las mismas, y ser acreedor a dicha sanción pecuniaria, que en un momento dado simular la inexistencia del despido ofreciendo la reinstalación y el trabajador en su momento podrá ser calificado de buena fe, y que desde luego el patrón despidió sin justificación al trabajador, al cual separamos con malos tratos aduciendo que cometió determinados actos, lo lógico es que el trabajador ni pensaría en regresar.

Por último si hablamos de equidad e igualdad de las partes en un proceso es menester que ambas lleguen a contender con las herramientas e instrumentos que acrediten en juicio las pretensiones o las excepciones. Aseguro una cosa, que los patrones al no querer perder dinero, observarían las disposiciones legales

y más aún se evitaría esa añeja práctica viciosa de ofrecer la reinstalación cuando lo que se demanda es un despido injustificado.

En cambio las partes tendrían que demostrar al juzgador sus pretensiones quedando desde luego en este caso la carga procesal al patrón, de demostrar la justificación del despido, o bien, el abandono (como causal), la separación voluntaria o renuncia al empleo. Sería un hecho jurídico sano que beneficiara al Derecho Social, en especial al Derecho del Trabajo.

TRIE CON
FALLA DE ORIGEN

PROPUESTA .

Reformar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus dos últimos párrafos, proponiéndose el siguiente texto:

" El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de negarse a recibirlo, el patrón deberá acudir a la Junta respectiva, solicitando le sea notificado el aviso, proponiéndose para ello el domicilio que tenga el patrón registrado. Para lo cual se seguirá el trámite que indica el Título Quince capítulo III de la respectiva Ley.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por parte del patrón lo hace acreedor a una multa equivalente a 30 días de salario vigente, respecto a la actividad desempeñada por el trabajador al momento del despido, observándose para tal efecto lo dispuesto por el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo ".

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- AMEZCUA ORNELAS, Nora heñid.
" Relaciones Laborales."
ED. ICO.
- 2.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. (1994)
" Principios Básicos de Derecho del Trabajo."
ED. PAC, S. A. de C. V. México.
3. - CASTORENA, Jesús J.
" Manual de Derecho Obrero."
ED. Tipográfica para FOCET "ALE".
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. (1999)
" Causales de Despido."
ED. Trillas. México.
5. - CERVANTES NIETO, Héctor.
" Consejos prácticos sobre el Contrato Individual de Trabajo."
ED. Calidad ISFF, México.
6. - CORDOVA ROMERO, Francisco.
" Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral."
ED. Cárdenas Editor Distribuidor, México.
7. -CLIMENT BELTRAN, Juan B. (1996)
" Ley Federal del Trabajo."
ED. Esfinge, Neucalpan, 2do. de México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8. - CLIMENT BELTRAN, Juan B.
" Formulario del Derecho del Trabajo."
ED. Esfinge, México.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. (1998)
" Derecho Procesal del Trabajo."
ED. Porra, México.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. (1990)
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo."
ED. Porra, México.
- 11.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. (1998)
" Diccionario Jurídico Mexicano."
ED. Porra, México.
- 12.- RAMIREZ FONSECA, Francisco.
" La prueba en el procedimiento laboral. Comentarios y Jurisprudencia."
ED. PAC. S. A. DE C. V. México.
13. -RAMIREZ FONSECA, Francisco.
" El despido."
Comentarios y Jurisprudencia.
ED. PAC. S. A. DE C. V. México.
14. - TENA SUCK, Rafael. ITALO MORALES, Hugo. (1997)
"Derecho procesal del trabajo."
ED. Trillas, México.
15. - TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. (1992)
" Ley Federal del Trabajo."
ED. Porra,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN