



Universidad Nacional Autónoma de México

A C A T L A N
FACULTAD DE DERECHO

*La rescisión de la relación
de trabajo.*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

José Luis Ramírez Ríos

MEXICO, D. F.

1984.



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.

I N D I C E

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

	PAG.
1.- La Constitución de 1857.....	1
2.- Códigos Civiles y su Reglamentación a la prestación de Servicios	9
3.- Constitución de 1917, Artículo 123.....	13
4.- Ley Federal de Trabajo de 1931.....	23
5.- Legislación Comparada.....	28
Derecho Francés.....	28
Derecho Alemán.....	39
Derecho Español.....	48

CAPITULO II

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

1.- Naturaleza Jurídica.....	55
2.- Clasificación de Causas.....	59
3.- Análisis de los Artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.....	86

CAPITULO III

EL DESPIDO

1.- Terminología.....	92
2.- Naturaleza Jurídica.....	93
3.- Acciones y Derechos del Trabajador Despedido.....	94

CAPITULO IV

DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CASO DE RESCISION POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.

1.- Derechos y Excepciones a la Reinstalación.....	104
2.- La Indemnización.....	115
3.- Terminos para interponer la acción y la prescripción..	117
4.- Los Salarios Vencidos.....	126
Conclusiones.....	131
Sugerencias.....	137
Bibliografía.....	140

INTRODUCCION

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

Este tema tiene como finalidad, analizar la máxima pena que se le puede aplicar a un trabajador en su relación de trabajo, que es la rescisión de dicha relación, se puede clasificar esta desde dos puntos de vista, uno que es en sí la rescisión, la cual viene hacer una conducta de carácter humana que es factible evitarla, y el otro que es la terminación de la relación y que es aquella en la cual la base de la misma es por causas ajenas a la voluntad de cualquiera de las partes.

En los casos de la disolución de la relación de trabajo, la parte que resulta más perjudicada, es la clase trabajadora, pues para esta su único medio de subsistir en circunstancias regularmente decorosas, es la obtención de su salario. Es por ello que este trabajo lleva como finalidad aportar algunas sugerencias de modificaciones o adiciones a los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, que son los que regulan las causales de rescisión de la relación de trabajo, con dichas aportaciones considero que existiría más estabilidad en el empleo, además para que las causales previstas en dichos numerales sean analizadas en una forma más minuciosa y no sean aplicadas estas en una forma somera, sino que se deben de observar una serie de factores, entre los cuales considerar la situación personal del trabajador, para que la-

medida resulte individualizada, y no sean aplicadas en forma genérica e indistintamente a cualquier trabajador, además es pertinente que el que juzgue acerca de las causales de rescisión, debe analizar la necesidad del empleo del trabajador y la gravedad de la causa que origine tal rescisión, para que en el caso apropiado esta pena sea conmutada por otra que sea menos drástica que esta .

Dichas reformas sugeridas son con la finalidad -- de evitar injusticias de la que son objeto la clase trabajadora y además para evitar la explotación a que es sometida por la clase que maneja el capital en esta estructura social. Este modesto trabajo lo realizo con admiración hacia la clase trabajadora, que es capaz de soportar la carga más áspera del medio y deseo que logre en un futuro cercano las metas idoneas para que esa carga sea más ligera.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

C A P I T U L O I

" ANTECEDENTES HISTORICOS "

1.- CONSTITUCION DE 1857.

" Al triunfo de la Revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juán Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al congreso constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. No es este el lugar para referir, con detalle, las incidencias de este Congreso, sin embargo, pese a que en la Constitución de 1857, que resultó del mismo, no se consagró, en realidad, ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia. De ellos queremos destacar dos : el pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, de 7 de julio, y el leído por el también diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de agosto. El primero se refirió, en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones ; el segundo hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto " porque en mi sentir , sus palabras van más lejos de la disposición que debe contener...." El discurso de El Nigromante es una encendida defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto; el de Vallarta, -

pese a constituir una crítica del proyecto, por favorecer éste una intervención en la libertad de industria contiene a pesar de ello, bellísimas palabras también en favor de los obreros. Vale la pena repetir sus palabras.

Dijo Ignacio Ramírez: " El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: Dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la esfinge soberana del trabajo ."

" Pues bien el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre; a esta condición lo redujo el derecho divino como esclavo nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipándose del hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra el feudalismo de la edad media, y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores, logró también quebran-

tar el trabajador las cadenas que lo unían al suelo como un producto de la naturaleza y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos, antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, -- hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. -- Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. -- Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene -- razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantíles y en bienes-raíces; los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los -- derechos incuestionables a un rédito al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obligueis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. --- Mientras el trabajador consume sus fondos bajo, la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista la caja de ahorros es una ilusión,

el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor - de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantíl en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruírse, no podrá educar a su familia, perecerá - de miseria en su vejez y en sus enfermedades, en esta falta - de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto de - por qué vuestro sistema municipal es una quimera."

" He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado, ningún escrúpulo me atormenta. Yo se bien que, a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han levantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero hoy -- los pueblos no desean ni el trono diamantino de Napoleón, nando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los Estados Unidos conquistado por piratas y conservado por esclavos. No quieren, no el esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre todos los individuos.

El instinto de la conservación personal, que mueve los labios del niño buscándole alimento, y es el último -- despojo que entregamos a la muerte he aquí la base del edificio social."

" La nación mexicana no puede organizarse con -- los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos -- son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una constitución que le organíce el progreso que ponga el orden en el movimiento. ¿ A qué se reduce ésta Constitu--

ción que establece el orden en la inmovilidad absoluta ? Es-- una tumba preparada para su cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficiencia organizada. " (1)

" Las palabras del Nigromante, en las que puede claramente encontrarse las raíces de una tesis marxista y donde aparece el primer llamado en favor de que los trabajadores participen de las utilidades de las empresas lamentablemente cayeron en el vacío. El Constituyente de 1856-1857, simplemente, las ignoró.

A propósito de la discusión del artículo 17 del proyecto, Ignacio Vallarta pronunció también un bello discurso. Bien cierto es que lo hizo en contra, en virtud de que consideraba que era demasiado extenso e impreciso (" La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la-

(1) .- Zarco, Francisco. " Historia del Congreso Extraordinario Constituyente " (1856-1857), México, 1956 pp. 470-471.

ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a título de propietarios. Exceptúanse los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora", decía el Proyecto en su artículo 17). Pero al formular la crítica Vallarta puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores, libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales. Vale la pena entresacar de su discurso algunos conceptos:

El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es una condición indispensable para el desarrollo de su personalidad.... La esclavitud del trabajador no debe, pues existir entre nosotros. El debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto; ni la ley incapaz de proteger para estimular el trabajo, ni el amo, exigente en sus pretensiones, ruín en el salario y tal vez despótico en su conducta, podrán hacer abdicar al hombre su libertad para ejercer su industria, según su propio interés, único consejero infalible en materia de la producción de la riqueza... El propietario abusa, cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales y no creados por la ley que representan los valores, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores, cuando veja al jornalero con trabajos-

humillantes cuando... es muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en la sociedad... Yo, lo mismo que la comisión, repruebo esos abusos y quiero que la ley sea potente a evitarlos y castigarlos. Yo, lo mismo que la comisión, me he indignado una vez y otra de ver cómo nuestros propietarios tratan a sus dependientes. Yo, lo mismo que la comisión, reconozco que nuestra Constitución democrática será una mentira, más todavía, un sarcasmo, si los pobres no tienen sus derechos más que detallados en la Constitución. Pero, señor, esta en mi juicio, no es la cuestión... Decía, señor ¿ en el estado actual económico de los pueblos es posible llegar a cortar de raíz los abusos de que con justicia nos estamos quejando? sin la proporcional distribución del trabajo, con los excesos de una loca y ávara producción, hija de una competencia sin límites y encausada por los fríos cálculos del interés individual, sin la justa proporción entre la población y la riqueza y, por consiguiente, sin el equitativo pago del trabajo, sin la organización social de este, con una industria que por dar que hacer a las máquinas quita al hombre su subsistencia y su trabajo, con un estado económico, en fin, como el que vemos hasta en los pueblos que marchan al frente de la civilización. ¿ Es aquello posible ?... Que me respondan los publicistas si creen posible que las constituciones pueden curar tan graves males.

El resultado de las discusiones condujo al congreso a aprobar el artículo 5° de la Constitución, excesivamente tímido, cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente: " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningun contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro. " (2)

Considero que los expositores en sus discursos fueron claros y humanistas, ya que estoy de acuerdo que al trabajador se le deba tratar como ser humano y además que deba respetarse su trabajo retribuyéndolo con un pago justo.

(2).- De Buen Lozano, Nestor " Derecho del Trabajo " Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1974. p. 273 - 276.

2.- CODIGOS CIVILES Y SU REGLAMENTACION A LA PRESTACION DE SERVICIOS.

A) .- "A la libertad individual, principio básico que domino las instituciones del derecho del trabajo, se agregó otra idea, la igualdad, principio que acompaño siempre a aquél en las teorías del derecho natural: Todos los hombres son iguales, o como se enunció en los preceptos jurídicos, la ley civil es igual para todos; de aquí que no pudiera existir una legislación profesional ni una legislación de clase y que las relaciones de trabajo hubieran de regírse por la ley civil.

El Código Napoleón reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato llamado arrendamiento de obra y de industria. Los comentaristas, siguiendo las tres fracciones del artículo 1779, distinguían otros tantos tipos de contratos: El que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de obra o de empresa. Rasgo común a estos contratos fué que estuvieran regídos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil y que, puesto que la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, se tendiera a aplicarles las normas que gobernaban a este contrato.

Patrono y trabajador, o como se les nombraba, -- arrendador y arrendatario de obra, eran supuestos en un plano de igualdad; la relación de trabajo debía descansar en el libre acuerdo de voluntades, por virtud del cual se obligaba al segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa o a construir para el arrendador una obra, mediante un salario, precio o retribución las partes -- eran libres para pactar las condiciones del contrato sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil, para la validez de los contratos se requería, conforme al artículo 1108, consentimiento, capacidad objeto y causa lícita, requisitos que no sufrían modificación y cuya falta, según los -- principios generales, traía consigo la nulidad del contrato.

B) .- Las tres cuestiones principales que plantea el contrato de trabajo son : a) Salarios; b) Jornada de trabajo y c) Duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo, se resolvieron en beneficio del patrono!" (3)

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO EN EL DERECHO CIVIL

a).- " El Salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o al valor de la obra; pero si esto no sucedía, no tenía el obrero sino la acción de rescisión por

causa de lesión, estimándose por " Troplong; (4)" que, de -- existir una gran desproporción, el contrato sería en realidad de mandato.

Pero, ¿ qué hacer cuando, por no existir con-- trato escrito, que era el caso ordinario, no había prueba fehaciente del monto del salario o cuando surgía alguna contro-- versia acerca de su pago o de la cantidad que el patrono adeu-- daba al trabajador ? aquí empezaba la ley civil a ser desi-- gual al destruir el principio " el que afirma esta obligado a probar y, en consecuencia, toca al actor probar su acción y - al demandado sus excepciones " entre las cuales está compren-- dida la de pago. El artículo 1782 decía:

La afirmación del patrono es aceptada: respec-- to al monto del salario, pago de los salarios del último año-- por los adelantos hechos al trabajador en el año que corra ". Este precepto permitió a los patronos pagar a sus trabajado-- res las cantidades que realmente querían.

b).- No existía en la ley límite al tiempo de - trabajo, lo que hizo posible las jornadas de 12, 14 y 15 ho - ras. El derecho que habría podido corresponder a los obreros era el mismo de rescisión que marcamos a propósito del sala-- rio.

(4) .- Cita por de la Cueva op. cit. Pág. 17.

c) .- Para la duración y terminación del contrato se daban las siguientes reglas: a) Según el artículo 1780 no podía obligarse al trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada, con lo que quedó ---proscrita aquella forma de contratación en la que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida. Se estimó que esa cláusula implicaba una especie de servidumbre y, consiguientemente, de enajenación de la libertad; en la Exposición de Motivos de Código, se lee". (5)

" Sería verdaderamente extraño que un doméstico, un obrero o un artesano, pudieran obligar sus servicios, sus obras o su industria por toda su vida, pues la condición del hombre libre rechaza toda especie de esclavitud ." (6)

d) .- " Conforme al mismo precepto según interpretación de la doctrina era nulo, era nulo el contrato para cuya duración se hubiera fijado un plazo excesivamente largo en relación con la vida del hombre, pues de permitirse se eludiría la finalidad de la ley. Si el contrato era a tiempo fijo o para obra determinada, era preciso esperar el vencimiento del plazo a la terminación de la obra ; y si alguna de las partes lo daba por terminado con anterioridad, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionará si era el patrono, debía pagar al trabajador el importe de los salarios por el -----

(5) .- Idem. Pág. 17.

(6) .- Balella. Cit. por de la Cueva. op. Cit. Pág. 17.

tiempo que faltará para el vencimiento del plazo o terminación de la obra e igual pago debía efectuarse si el trabajador se separaba del servicio por falta cometida por el patrono; más si la falta era leve, podía el juez, en opinión de Troplong, ordenar al trabajador que volviera al servicio, condenando al patrono a que le tratara con mayor consideración o descontar al obrero las sumas que según las circunstancias pudiera ganar en otros trabajos durante el tiempo que faltara para la terminación del contrato.

e) .- Si el contrato era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podía darlo por terminado. Los tribunales franceses continuaron observando la costumbre, según la cual, debía darse aviso anticipado de terminación, generalmente de ocho días; esta costumbre podía dejarse sin efecto mediante una cláusula inserta en el contrato.

3.- CONSTITUCION DE 1917, ARTICULO 123

Lo que hemos visto sobre la historia del derecho mexicano del trabajo demuestra que desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir que es principalmente obra del gobierno preconstitucionalista y que poca o ninguna fué la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras. De ahí que pueda afirmarse que el derecho-

del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del estado;-- más tarde, sin embargo, según veremos, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

No parece que en un principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fué llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley --- Alvarado. " (7).

" El ingeniero Palavicini nos relata los primeros pasos dados por Carranza en favor de una ley del trabajo.

Encontrándose en Orizaba el grupo encabezado por Carranza se creó el Departamento de Legislación Social y entre los decretos expedidos en aquella época se encontraba el de 12 de diciembre de 1914, cuyo artículo segundo decía; "El primer jefe de la Nación y encargado del poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de-

(7) .- Ibid, Pág. 17, 18 y 117.

los mexicanos entre si.... Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias.'

Y en otro párrafo del mismo artículo se lee:

Estábamos en plena actividad para dotar al país de una completa legislación social. Se formuló un proyecto de la Ley del Trabajo que por su trascendencia quiso el señor Carranza que se discutiera en consejo de gabinete... Pero --- allí manifestó el señor licenciado Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobierno, que tenía, a su vez, un proyecto que -- presentar. Apenas se dio una lectura general a ambos proyectos, se aplazó el debate, porque llegaron telegramas urgentes.

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

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

En el año 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente. En la sesión del seis de diciembre se dio

lectura al proyecto de Constitución, en el que solamente se--
consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la -
Constitución de 1857. El párrafo final del artículo quinto -
decía:

" El contrato de trabajo solo obligará a prestar
el servicio convenido por un período que no exceda de un año-
y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida
o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

Y la fracción X del artículo 73:

" El Congreso tiene facultad... Para legislar en
toda la República sobre minería, comercio, instituciones de -
crédito y trabajo . "

En el curso de las sesiones se presentaron dos -
naciones, una por los diputados Aguilar, Jara y Góngora y otra
por la delegación de Yucatán, relativa aquélla a la jornada -
de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los ni-
ños y al descanso semanal y la segunda a la creación de tri--
bunales de conciliación y arbitraje, semejantes a los que fun-
cionaban en Yucatán.

La comisión a quien se turnó para su estudio el-
artículo quinto, integrada por el general Francisco J. Mújica
y por los diputados Alberto Román, .. G. Monzón, Enrique Re-
cio y Enrique Colunga, lo presentó adicionado con el párrafo-
siguiente, tomado de la iniciativa de la diputación de Vera--

cruz.

" La jornada máxima de trabajo obligatorio no -- excederá de ochos horas, aunque este haya sido impuesto por -- sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en -- las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece co -- mo obligación el descanso hebdomadario " .

Desde su lectura, se vió que el artículo iba a -- dar motivo a uno de los más enconados debátes del Constituyen -- te. Catorce oradores se inscribieron, desde luego, en contra. Inicio la discusión el diputado Lizardi afirmando que el pá -- rrafo final del artículo estaba totalmente fuera de lugar y -- que si se deseaba consignar los principios que encerraba como las bases sobre las cuales habría de legislar el Congreso en materia de trabajo, debía incluirse en el artículo 73. Bien -- pronto se dió cuenta el Congreso de que lo interesante no era decidir en que artículo debía colocarse el párrafo a discu -- sión, sino si debían consignarse en la Constitución y en qué -- magnitud, las bases de la legislación del trabajo. Después -- de algún otro discurso, expuso el diputado Jara:

" Pues bien, los jurisconsultos, los tratadis -- tas, las eminencias en general en materia de legislación, pro -- bablemente hasta encontrarán ridícula esta proposición ¿ como va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de ocho horas al día ?; eso, según ellos, es imposible; eso, según --

ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría, ¿ que es lo que ha hecho ? Que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, por que faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo... De ahí ha venido que -- los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna -- hayan quedado como reliquias históricas ".

En el discurso del diputado Jara late ya la crítica del concepto formal de Constitución que debía limitarse a consignar los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado individualista. Mas el primer concepto preciso de lo que posteriormente fué el artículo 123 se debe al diputado Victoria, uno de los obreros que integraron el Constituyente:

" Es verdaderamente sensible que al traerse a -- discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios: Allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo quinto en la forma que lo presenta la comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece... En consecuencia, soy de parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser recha

zado el dictamen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo... Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: -- Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, -- tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."

En el discurso de Victoria está claramente expuesto el punto de vista que después predominó en el Constituyente y que fue asimismo adoptado por el licenciado Macías al hablar en nombre de Carranza, a saber, fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en Materia, de Trabajo, bases que en opinión de Victoria y sobre el particular se unificó el criterio del Congreso, eran indispensables, puesto que,, de no constar en la Constitución, se corría el peligro de que los buenos propósitos de la revolución pasaran como las estrellas sobre la cabeza del proletariado.

Ideas semejantes a las de Victoria fueron expuestas por el diputado Manjarrez: "¿Quién nos garantizará que el nuevo Congreso habrá de estar integrado por revolucionarios? ...

¿ Quien nos garantizará que ese Congreso ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas ? No, señores a mi no me importa que esta Constitución este o no dentro de los molles que previenen los jurisconsultos, lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son quienes merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mal en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores, pero, repito, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo quinto, ya que es imposible; tendremos que hacer más explícito el texto de la Constitución, y si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título de la Constitución, yo estaré con ustedes..."

Poco después terminó la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que, por vez primera en el Constituyente, se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugñó, como se ha visto, por incluir en la Constitución un título sobre trabajo. Con ello, los constituyentes mexicanos lanzaron

La idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías - Constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados - derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución alemana de Weimar, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo. Fueron - inútiles los intentos de los juristas para mantener la Consti- tución dentro de los límites formales que la doctrina le asig- naba, pues la voz de la realidad, representada, entre otras, - por la diputación de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible - la inclusión en la Carta Magna de las garantías sociales.

Al día siguiente, veintisiete de diciembre, se - reanudó el debate. La causa de la legislación del trabajo ha - bía ya triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la pa- labra para pedir reformas y adiciones: Se habló de reconocer a los sindicatos, del derecho de huelga, de implantar el sa- lario mínimo, etc. Nuevamente se puso a discusión el artícu- lo quinto en la sesión del 28 de diciembre y después de que - hablaron algunos oradores, tomó la palabra el licenciado José Natividad Macías para presentar, en nombre de Carranza, un -- proyecto de bases sobre trabajo que, con ligeras modificacio- nes, se transformó en el artículo 123.

Es indudable que nuestro artículo 123, marca un- momento decisivo en la historia del derecho del trabajo. No- queremos afirmar que haya servido de modelo a otras legisla-

ciones, ni que sea una obra original, sino, tan solo, que es el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora. Sería inútil empeñarse en encontrar repercusiones que no tuvo: Europa no ha conocido, en terminos generales, nuestra legislación. La promulgación de la Constitución alemana de Weimar, unida a la excelente -- que desde un principio produjo, hizo que la atención -- -- -- del mundo se fijara principalmente en ella. La carencia casi total de estudios sobre el derecho mexicano contribuyó también a que fuera ignorado; apenas si una que otra referencia se encuentra en los autores franceses y sobre todo en los españoles. Tampoco es nuestro artículo 123 completamente original. La exposición histórica comprueba que los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países, Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelandia, de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en el se consignaron eran ya conocidas en otras naciones, mas la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la Constitución para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano, pues es en el donde por primera vez se consignaron " (8).

(8) .- Ibid, Pág. 117 - 120.

4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

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

EL PROYECTO PORTES GIL

Fué el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aun cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista, a algunos de los cuales haremos referencia.

1.- El estado patrono. Decía el artículo tercero del proyecto:

" Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los patronos, inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los municipios), cuando -- tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado -- asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servi--

cios que puedan ser desempeñados por particulares."

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

En la Exposición de Motivos se fundó la medida - diciéndose en terminos generales, que si bien no era posible extender a todos los trabajadores y empleados del Estado los beneficios del artículo 123, porque ello podría traer, en multitud de casos, la paralización de las actividades públicas, había, ocasiones en que la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado y si, en cambio, esos servidores estaban colocados en condiciones idénticas a las de los trabajadores de empresas privadas. Se agregó que la fracción XVIII del artículo 123 indicaba que en determinados casos los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción llevaba a la solución apuntada.

2.- Contratos de trabajo, consideró el proyecto que existían cuatro contratos de trabajo: El individual, el de equipo, el colectivo, aun cuando de este se dijo que no era propiamente un contrato, y el contrato-ley.

a) .- El contrato de equipo se definió en el artículo 54 como el celebrado por un sindicato de trabajadores-

y por virtud del cual se obligaba dicho sindicato a prestar, por medio de sus miembros, determinado trabajo. Fue objeto de una minuciosa reglamentación, pues se fijaron los derechos y obligaciones del patrono, del sindicato y de los trabajadores de equipo; mas fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo, debido a la oposición sistemática de las organizaciones de trabajadores, las que alegaron que el contrato de equipo transformaba a los sindicatos en comerciantes y se prestaba a numerosos abusos de las directivas, las que, según había demostrado la práctica, imputaban una parte considerable del precio convenido con el patrono a la compra de materiales que, en realidad pagaban a un precio menor, defraudando así los derechos de los obreros.

b) .- El artículo 7° definió el contrato colectivo como el convenio que se celebra entre uno o varios patronos a uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que es la reproducción del concepto europeo de contrato normativo.

c) .- El contrato Ley es el mismo que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

Por tales motivos, reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de -

industria, entendiéndose por este el que hoy llamamos de empresa y exigió, para que se les considerara legalmente constituidos, que contarán con la mayoría de trabajadores de la profesión en el Municipio en que se formará el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuera industrial.

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

6.- Huelgas. Respecto a la huelga, volvió a imperar la vaguedad del texto Constitucional.

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

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

EL PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA,
COMERCIO Y TRABAJO.

El proyecto Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aun de los patronos hizo que fuera retirado. Dos años después en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una convención obreiro-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el licenciado Eduardo Suárez, aprobado por el presidente de la República, ingeniero Ortíz Rubio, fue enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931. " (9) -

5.- LEGISLACION COMPARADA

DERECHO FRANCES

" El derecho francés de nuestros días esta dividido por la Ordenanza de 24 de mayo de 1945; el derecho anterior

(9) .- Ibid, Pág. 140 - 142.

contiene el régimen general, en tanto la Ordenanza de 1945 -- creo el control de los despidos para determinadas industrias. -- Es. pues, conveniente analizar separadamente las dos situaciones.

El derecho anterior a 1945. Del excelente estudio de " Jean Vicent; (10) se desprende que el problema de la disolución de las relaciones de trabajo debe analizarse tomando en consideración la causa que motiva la disolución, la que puede ser, bien una causa normal, bien una causa extraordinaria y la distinción entre relaciones de trabajo a plazo fijo y a duración indefinida."

A).- Causas normales de disolución. Estas -- causas varían con las distintas maneras de ser de las relaciones individuales de trabajo: En las relaciones a plazo fijo, la llegada del término pone fin a la relación, salvo la facultad de las partes de otorgar una prórroga; pero debe anotarse que no existe obligación ni del trabajador, ni del patrono, en el otorgamiento de la prórroga. En las relaciones de trabajo a duración indefinida, la declaración unilateral, esto es, la denuncia del contrato, productora del despido o de la separación del trabajador, pone fin a la relación. Era además una forma poco usual. Los párrafos siguientes se ocupan de las relaciones de trabajo a duración indefinida.

(10).- Citado por Mario de la Cueva, op, cit. Pág. 798.

a).- La jurisprudencia francesa exigió para que la denuncia produjera el efecto deseado, que se diera un aviso anticipado, variable según la costumbre del lugar; la obligación quedó sancionada en la Ley de 19 de julio de 1928.

b).- Desde el siglo pasado se inició la crítica de los textos legales: Los mandamientos legales, se dijo, permiten al patrono despedir a sus trabajadores en cualquier tiempo y en ausencia de una causa que justifique el despido. Por ello los trabajadores se encuentran amenazados de separación. Lo que es particularmente grave para los trabajadores que tienen varios años de servicio y han alcanzado una edad avanzada, su energía de trabajo ha disminuido y difícilmente encontrarán nueva ocupación.

I.- En los últimos años de la primera mitad del siglo pasado, dictaron los tribunales inferiores de Francia - algunas sentencias, estableciendo que, " en los casos en que la terminación de las relaciones de trabajo se debiera a una falta del patrono, comprendida en el artículo 1382 del Código Civil, según el cual, todo hecho del hombre que cause a otro daño, obliga a la reparación, había lugar a condenarle al pago de una indemnización". Poco tiempo después, modificaron los tribunales el sentido de sus fallos procurando una mejor protección de los trabajadores, al decidir que debía conceder se una indemnización, siempre que el despido hubiere tenido -

lugar sin justos motivos. La Corte de Casación, según relata Vincent; (11) caso todas las sentencias y consecuentemente, mantuvo la vieja doctrina. La sentencia de la Corte de Casación de 8 de febrero de 1859, trató de precisar la doctrina, diciendo que la ruptura del contrato no debía efectuarse de manera perjudicial a los intereses de una de las partes. Una sentencia posterior, de 5 de febrero de 1872 estableció una distinción, entre motivo legítimo, que no era exido para la disolución de las relaciones de trabajo y la falta de una de las partes, que daba lugar a responsabilidad."

II .- " Planiol; (12) relata que, a partir de 1870, los trabajadores ferrocarrileros solicitaron no se les separa sino por justos motivos, y tanto esta petición, como las sentencias de la Corte de Casación, condujeron a la Ley de 27 de diciembre de 1890, que es el primer paso legislativo del mundo capitalista y liberal para proteger a los trabajadores contra la disolución unilateral de las relaciones de trabajo. Decía el artículo primero:

El contrato de arrendamiento de servicios a duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratos. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes, puede dar

(11).- Citado por de la Cueva, op, cit. Pág. 798-799

(12).- Ibid.

lugar al pago de daños y perjuicios. "

Contrariamente a lo que se esperaba , dice --
" Vincent; (13) este texto no puso fin a la controversia, -
pues aun previendo la eventualidad del pago de daños y perjui-
cios, consagraba, no obstante, el derecho de libre terminación;
algunos escritores vieron en la fórmula, puede dar lugar a da-
ños y perjuicios, la reforma que deseaban; otros sostuvieron-
que consagró la tesis de la Corte de Casación."

Esta última fue la solución adoptada. La única-
ventaja que se obtuvo, según opinión del citado escritor Vin-
cent, fue que la Corte Suprema de Casación se mostrará cada
vez más generosa en la apreciación de la nación de falta.

III. _ Fácilmente se comprende que continuará-
la discusión. Giro en torno a la teoría del abuso del dere -
cho. Quedó vigente la facultad de disolver unilateralmente -
las relaciones de trabajo y aun aceptada la teoría del abuso-
del derecho, quedo al trabajador la carga del abuso cometido-
por el patrono. Esta nueva época se cerró con la Ley de 19--
de julio de 1928, que agregó el siguiente párrafo a la Ley de
1890:

" Los daños y perjuicios que puedan otorgarse --
por la inobservancia de los plazos de despido, no se confun--
den con los que derivan de la terminación abusiva del contra-

to por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal, para apreciar si hay abuso, podrá hacer una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá, en todo caso, mencionar, expresamente, el motivo alegado por la parte que hubiera roto el contrato."

IV.- La nueva Ley mejoró a la de 1890, por cuanto, definitivamente, consagro la teoría del abuso del derecho. Una parte de la doctrina francesa pretendió ir más lejos y -- exigir la comprobación del motivo que se hubiere tenido para disolver la relación de trabajo, así como la prueba de dicho motivo; revivio la vieja controversia y la doctrina buscada -- la inversión de la carga de la prueba. La Corte de Casación nunca ha aceptado este nuevo planteamiento del problema y si bien admite que el patrono, al practicarse la investigación -- por los tribunales, como consecuencia de la reclamación del -- trabajador, esta obligado a indicar el motivo que tuvo para -- la separación, no exige ni la comprobación de la realidad del motivo, ni su justificación, por lo que deja al trabajador la prueba del uso abusivo del derecho.

c).- La rápida exposición histórica que antecede muestra que si bien el derecho francés intento, desde el -- siglo pasado, proteger a los trabajadores contra el despido, -- no supo, en sus leyes posteriores, consignar un sistema efi- -- caz.

B).- Causas extraordinarias de disolución. Estas causas se pueden presentar en todas las relaciones de trabajo, pero es especialmente en las relaciones a plazo fijo -- donde tienen importancia en razón de que, para evitar la prueba de la causa, resulta preferible acudir, en las relaciones a duración indefinida, a la terminación por denuncia, previa observancia del período de preaviso; naturalmente, la prueba de una causa extraordinaria de disolución, evita el período de preaviso.

Las causas extraordinarias de disolución son:

a) El mutuo consentimiento; b) la muerte del trabajador, salvo que se hubiere pactado que la relación de trabajo continuaría con el heredero; c) la fuerza mayor, que produjera la imposibilidad de cumplir las obligaciones; d) la falta de cumplimiento, por trabajadores o patronos, de sus respectivas -- obligaciones.

C.- Manera como se produce la disolución. Las causas normales de disolución obran de pleno derecho, por lo que, el vencimiento del término o el transcurso del plazo de preaviso, disuelven, automáticamente, la relación.

Las causas extraordinarias obran de manera diferente, según se trate de relaciones a plazo fijo o a duración indefinida: En este último supuesto, puede el patrono sepa--

rar al trabajador, á reserva de cubrir la indemnización que correspondiera, si no se comprueba la causa; la indemnización -- ascenderá, en regla general, al monto de los salarios del período de preaviso. En las relaciones de trabajo a plazo fijo, se requiere la previa declaración judicial. Esta diferencia se motiva en la circunstancia de que, en las relaciones a duración indefinida, la disolución procede por denuncia unilateral; en las relaciones a plazo fijo se aplica el principio, derivado del artículo 1184 del Código Civil, " Nadie puede hacerse justicia por sí mismo

D).- Medidas especiales en favor de algunos trabajadores. En la primera potsguerra mundial se dictaron algunas disposiciones, aplicables a las relaciones de trabajo a duración indefinida, en favor de los inválidos de la guerra y consistieron en la prolongación de los períodos de preaviso. Se dispuso, por otra parte, que no podría separarse a las personas llamadas a filas; las relaciones de trabajo quedaban -- suspendidas por todo el tiempo del servicio militar. Se protegió particularmente a los marinos; al formarse las relaciones de trabajo, se debían fijar los períodos de preaviso. Finalmente y en el derecho protector de las mujeres, se dispuso que las mujeres en cinta no podían ser separadas, ni durante las doce semanas anteriores y posteriores al parto, ni durante el tiempo del alumbramiento.

E).- Consecuencias por violación de las disposiciones legales. El derecho francés aceptó el principio de -- que el trabajador no tiene acción para reclamar su reinstalación en el empleo del que fue despedido y que únicamente puede exigir el pago de una indemnización. Se argumentó que las relaciones de trabajo conservaban cierto carácter intuitu -- personae y que, en consecuencia, no se podía obligar a un patrono a tener a su servicio y contra su voluntad, a un trabajador.

Las indemnizaciones que pueden concederse son -- variables, según se trate de relaciones de trabajo a plazo -- fijo o a duración indefinida.

a).- La jurisprudencia sostiene, para las relaciones de trabajo a plazo fijo, que el trabajador tiene derecho a percibir todas las ventajas que hubiera podido obtener hasta el vencimiento del término que se hubiere estipulado, - hecha deducción de lo que pueda recibir trabajando en otra empresa. Se justifica esta reducción diciendo que, de conceder se al trabajador el pago de los salarios por todo el tiempo - que faltare para el vencimiento del término, se le autorizaría a permanecer ocioso a costa de su patrono o a obtener una doble utilidad. El derecho francés admite, para estos casos, la fijación de una cláusula penal, lo cual equivale a admitir la regulación de la indemnización.

b).- Para las relaciones de trabajo a duración indefinida, deben distinguirse dos clases de indemnizaciones:

La inobservancia del período de preaviso, obliga al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días que no se hubieren respetado.

El monto de la indemnización, por ruptura abusiva de las relaciones de trabajo, queda al prudente arbitrio del juez, quien, para fijarla, debe considerar, según la Ley de 1928, los usos, la naturaleza del servicio, la antigüedad en el empleo y la edad del trabajador, las sumas que se hubieren retenido al trabajador por concepto de pensión de retiro, aquellas sumas que, por el mismo concepto, hubiera pagado el patrono y, en general, todas las circunstancias que puedan justificar la existencia y la extensión del perjuicio causado.

La Ordenanza de 24 de mayo de 1945. "André - - Rouast et Paul Dúrand; (14) resumen el sentido y los efectos de la Ordenanza de 1945:

En los terminos del artículo noveno, el Ministro del trabajo debe formar, después de escuchar la opinión de las organizaciones sindicales, dos listas de los establecimientos o profesiones sobre los cuales se establecerá el control de las colocaciones y de los despidos. Para los establecimientos de la primera lista se exige, únicamente, que el he

cho sea llevado al conocimiento de los servicios públicos de la mano de obra. Para los de la segunda lista, se requiere una autorización previa del servicio departamental de la mano de obra. El decreto de 23 de agosto de 1945 precisó que la solicitud, dirigida al servicio por el patrono o por el trabajador, debe dar a conocer los motivos de la disolución de la relación de trabajo. El servicio de la mano de obra debe dar respuesta, dentro de un plazo de siete días. Aceptando, rehusando u ordenando una encuesta. La falta de respuesta se considera como aceptación; la decisión es susceptible de apelación ante el director regional de la mano de obra." (15)

De la Exposición de Rouast y Durand se deduce que la disolución de las relaciones de trabajo esta sujeta a determinados requisitos y que no siempre puede efectuarse; para algunas situaciones, necesita concurrir una causa justa de disolución: Los establecimientos y profesiones se dividen en dos grupos; el primero comprende los establecimientos y profesiones en los cuales es posible disolver las relaciones de trabajo por declaración unilateral de voluntad; el segundo grupo se refiere a los establecimientos y profesiones en los cuales la disolución de las relaciones de trabajo exige la previa autorización de la autoridad. " Durand et Vitu; (16) sos--

(15).- Ibid, pág. 801

(16).- De la Cueva. op. cit. pág. 802

tienen que la decisión que niega la autorización es un acto--
administrativo y que puede ser recurrido ante el Consejo de -
Estado, pero es. en todo caso, un acto obligatorio, de tal ma-
nera que el despido no puede efectuarse; por otra parte, los-
mismos escritores indican que la violación a las reglas conte-
nidas en la Ordenanza de 1945 produce responsabilidad civil -
y penal ."

DERECHO ALEMAN

1.- "El sistema anterior a la Constitución de-
Weimar. El derecho de esa época estaba consignado en el Códig
Civil y correspondía al sistema del Códig~Napoleón. Jean
Vncent; (17) hizo notar que la persistencia de ese sistema-
era realmente extraña. Pues, por una parte, dictó Alemania -
diversas leyes de protección a los trabajadores, no obstante-
lo cual, nada se logró en materia de estabilidad de los obre-
ros en sus empleos y, por otra parte, los juristas alemanes -
contaban con el artículo 226 del Código Civil, precepto que -
contenía la teoría del abuso del derecho y que no fue utiliza-
do; esa disposición, explica Vincent, hubiera permitido una-
solución más completa que la francesa.

A).- Los autores alemanes señalaron cuatro cau-
sas de disolución de las relaciones de trabajo:

(17).- Ibid, pág. 802.

a).- El despido (Kündigung), que podía ser ordinario (ordentliche Kündigung) o extraordinario (ausserordentliche Kündigung) : El primero era aplicable en la relación de trabajo a duración indefinida; el segundo se aplicaba en las dos formas de las relaciones de trabajo y servía, bien para poner fin a la relación de trabajo a plazo fijo, bien para evitar el período de preaviso en la relación a duración indefinida.

b).- El mutuo consentimiento.

c).- El vencimiento del plazo en las relaciones de trabajo a plazo fijo.

d).- La muerte del trabajador.

e).- El despido ordinario. Se aplicaba esta forma de disolución a las relaciones de trabajo a duración indefinida y no presenta, salvo los plazos de preaviso, que eran mayores, diferencias con el derecho francés. Los plazos, salvo que se conviniere algo distinto al formarse la relación de trabajo, variaban, desde un día, hasta seis semanas, según se tratara de trabajadores de la industria o de empleados de la industria y del comercio; para estos últimos, la terminación de las relaciones de trabajo debía coincidir con la conclusión del cuarto, octavo, o último mes del año.

f).- El despido extraordinario. El despido extraordinario se producía siempre que existiera un motivo jus-

tificado y no requería la observancia de un período de preaviso (frisslose Kündigung aus wichtigem Grunde).

Los motivos justificados de separación eran de índole diversa y podían tomar su origen en un acto ajeno a la voluntad de trabajadores y patronos, en la falta de cumplimiento a las obligaciones o en determinados hechos que hicieron imposible la continuación de las relaciones de trabajo. Entre los más importantes pueden citarse:

a).- La quiebra del empresario; b) La oposición del marido, en la forma indicada en otro capítulo c) Por causas imputables al trabajador, entre las que se encontraban:-- Para trabajadores ocupados en la industria: la circunstancia de que al formarse la relación de trabajo hubiera presentado el trabajador documentos o certificados falsos; la comisión de un delito- robo, abuso de confianza, fraude, etc.; el llevar una conducta libertina; al abandono del trabajo, si, al ser requerido para que regresara, se negara obstinadamente; cuando, después de ser prevenido, comprometiera la seguridad de la negociación, encendiendo luz o fuego; las injurias o vías de hecho cometidas en contra del patrono o de sus representantes; cuando, intencionadamente, causare daños en la propiedad del patrono o a algunos de los trabajadores de la empresa; las injurias o vías de hecho cometidas contra los familiares del patrono; y la incapacidad para el trabajo. Para -

los empleados ocupados en la industria: Eran las mismas que acabamos de señalar; se agregaban el mal uso de la confianza que se hubiera depositado en el empleado y la falta de fidelidad. Para los empleados del comercio: Independientemente de las causas señaladas, la adquisición de alguna enfermedad contagiosa.

El derecho señaló las causas por las cuales podía el trabajador disolver la relación de trabajo con derecho a una indemnización. Eran análogas a las que quedaron descritas.

D).- Manera como se producía la disolución. El derecho alemán difería en este punto del francés: la disolución de la relación de trabajo se operaba siempre por declaración unilateral de voluntad, cualquiera que fuera la causa -- que la motivara o la forma de la relación. La única acción que competía al trabajador era la de pago de daños y perjuicios.

E).- Consecuencias en caso de violación de las disposiciones legales. Se puede afirmar que eran las mismas -- que se producían en el derecho francés: Si no se observaban los plazos de preaviso, debían pagarse el salario correspondiente y cuando el trabajador reclamaba contra el despido y no justificaba el patrono el motivo de la separación, debía --

condenarse al empresario a pagar una indemnización variable, en términos parecidos al derecho francés.

2.- Las limitaciones introducidas a la terminación de la primera guerra mundial. Bajo la influencia de la ideología social-demócrata se introdujeron importantes modificaciones, las que en muchos aspectos crearon una situación parecida a la que existía en nuestro derecho, aun cuando no llegaron a alcanzarlo. Posteriormente, y debido a las crisis económicas se vio obligado el gobierno a adoptar medidas contra la desocupación.

A).- La Ley sobre suspensión o terminación de los trabajos de una negociación (*Stillegungsverordnung*). El campo de aplicación de la Ley se restringía a las empresas industriales, en las que se ocupara, por lo menos, a veinte trabajadores. En esas empresas, cuando se tratara de separar al cinco por ciento o más de los trabajadores, debía obtenerse, previamente, la aprobación de la autoridad competente, siempre que la separación debiera efectuarse en un período menor de cuatro semanas.

B).- La Ley de protección a los antiguos empleados (*Kündigungsschutzgesetz*). Estimo el derecho alemán de Weimar, que la protección a los empleados debía variar en razón de su antigüedad y dispuso en la ley a que hacemos referencia que los plazos de preaviso de separación variarían ---

entre tres y seis meses, según que los empleados tuvieron entre cinco y doce años de servicios.

C).- La protección a las mujeres encinta. El derecho alemán concordaba con el derecho francés.

D).- La Ley sobre protección a los inválidos de la guerra. El legislador se propuso establecer un régimen de protección para estas personas y se impuso a los empresarios la obligación de ocupar un número determinado de trabajadores, a la vez que se limitó el derecho para disolver la relación de trabajo a duración indefinida, sin la aprobación de la autoridad competente.

E).- La Ley de consejos de empresa (Betriebsrätegesetz). Es la más importante de todas las disposiciones dictadas en Alemania durante el período de la República de Weimar. La ley, no obstante su gran percusión en Europa, no alcanzó las excelencias del derecho mexicano. La Ley tenía -- aplicación en las industrias que tuvieran a su servicio más de veinte trabajadores. En esas empresas, era obligatoria la formación de un consejo de empresa. Las disposiciones de la Ley variaban, según que las relaciones de trabajo fueran a duración indefinida o a plazo fijo.

a).- Respecto de las primeras, se dispuso que el trabajador podría reclamar contra el aviso de separación -

cuando no se indicara el motivo o cuando existiera la sospecha de ser una medida socialmente reprobable. Entre estas-- se señalaban, como principales hipótesis: Que el motivo que impulsó al patrono a separar al trabajador consistiera en la pertenencia a una determinada raza, confesión religiosa o asociación política o militar; el hecho de que el trabajador se negara a desempeñar un trabajo distinto al contrato; y cuando ni la actitud del trabajador ni las condiciones de la empresa justificaran la medida.

La doctrina desprendió la tesis, derivándola, -- particularmente, de la hipótesis prevista en la frase final - del párrafo anterior, que la ley, en realidad, exigía la existencia de un motivo justificado de disolución.

La principal diferencia con el derecho mexicano-- consistía en que, según la ley alemana, correspondía al trabajador comprobar que no tuvo el empresario causa justa para la separación, en tanto, como veremos posteriormente, en el derecho nuestro corresponde al patrono la prueba de que tuvo causa justa para la separación." (18).

b).- " En las relaciones de trabajo a plazo fijo, únicamente se autorizaba la separación del trabajador --- cuando existiera una causa justa, que debería ser grave (Ein Wichtiger Grund)" . (19).

(18).- De la Cueva , op, cit. págs. 802 - 804

(19).- Ibid., pág. 804.

c).- " El interés fundamental de la reforma estriba en que, en ambos casos, el trabajador separado podía -- acudir al consejo de empresa y este, siguiendo el respectivo procedimiento, si encontraba que la separación no estuvo justificada debía condenar a la reinstalación del trabajador en su empleo. El derecho alemán se separó del francés, mejorando la condición de los trabajadores, al obligarlo que era una novedad para Europa-al empresario a reponer al trabajador en su empleo.

La Ley, no obstante, previó la posibilidad de -- que el patrono se negara a cumplir la condena y dispuso que, en la misma sentencia, se fijara el monto de los daños y perjuicios que habrían de pagarse en el caso de incumplimiento.

F).- La protección a los miembros de los consejos de empresa y demás representantes de los trabajadores. - Uno de los motivos de constantes conflictos entre los trabajadores y los patronos, ha sido la separación de los representantes obreros en los distintos organismos que forman los trabajadores. La Ley de consejos de empresa dispuso que esos -- trabajadores no podrían ser separados sino por causa justificada y previa la aprobación del respectivo consejo de empresa.

La sentencia que ordenara la reinstalación era de cumplimiento forzoso y no podía traducirse en el pago de daños y perjuicios. Se justificó esta doctrina diciendo que la separación de los representantes obreros causaba un daño, no únicamente a los trabajadores separados, sino a toda la comunidad obrera.

3.- La legislación nacionalsocialista. El derecho nacionalsocialista suprimió la ley de consejos de empresa y, consecuentemente, las restricciones a la facultad de disolver unilateralmente las relaciones de trabajo. El derecho -- viejo y las limitaciones impuestas por las otras leyes quedaron vigentes. Por otra parte, el artículo 36 de la Ley del Trabajo de 20 de enero de 1934 previó que los trabajadores podrían reclamar contra el despido cuando fuera contrario a la equidad y no se apoyara en la situación económica de la empresa. El trabajador separado podía acudir al consejo de confianza y, si no se obtenía un arreglo, al tribunal correspondiente. La sentencia, si el despido era reclamado sin causa justa, condenaría a la reposición del trabajador en el empleo o al pago de una indemnización, para el caso de que el empresario se negara a cumplir la sentencia.

4.- El derecho de la segunda postguerra mundial. La república de Bonn abrogó el derecho nacionalista pero, según explica " (20) " Arthur Nikisch; (21) no revivió automáticamente, la legislación de Weimar. La Ley de 10 de--

(20).- De la Cueva Op. Cit. Pág. 804-805

(21).- Ibid, Pág. 805.

agosto de 1951 regresó a los principios anteriores al régimen nacionalista: En ella se encuentran las disposiciones que -- explicamos en los párrafos que anteceden, esto es, se ratificó el viejo derecho y la especial protección otorgada a algunos trabajadores. Tienen particular importancia las reglas -- sobre despido colectivo de los trabajadores: En las empresas que ocupen cincuenta o más trabajadores, los despidos colectivos deben analizarse, primeramente, en el respectivo consejo de empresa y, posteriormente, se requiere la autorización de la autoridad del trabajo competente."

DERECHO ESPAÑOL

" El derecho español es altamente interesante, -- porque recogió las orientaciones de las legislaciones francesas y alemana, superándolas y acercándose el derecho mexicano, al extremo de que no será aventurado decir que este influyó -- sobre aquel. La legislación española ha sido variable: en -- sus orígenes, rigió el sistema clásico francés; la Ley jurados mixtos de 27 de noviembre de 1931 impuso, para ciertos casos, la indisolubilidad de la relación de trabajo, y la consecuente acción de reinstalación en el empleo cuando el trabajador -- había sido despedido injustificadamente; un decreto de 12 de enero de 1935, permitió al empresario transformar su obligación en el pago de una indemnización; finalmente, la ley de -- 26 de enero de 1944 sobre el Contrato de Trabajo regreso al --

sistema de la indisolubilidad de la relación de trabajo y de la reinstalación obligatoria.

1.- La Ley corporativa de 22 de julio de 1928.- La Ley no tenía, aparentemente, importancia, pues se limitó a dar competencia a los jurados Mixtos del Trabajo para conocer de las demandas por separación de los trabajadores; teóricamente, continuo vigente el derecho del Código Civil.

Sin embargo, y como hace notar¹ Gallart (22).

Folch; en su Derecho Español del Trabajo, la circunstancia de que los jurados mixtos fallaran en conciencia, planteo en toda su amplitud el problema del despido y dio origen a la -- legislación posterior ."

2.- La Ley sobre Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931. La Ley no reglamento el problema del despido, lo que es tanto más de extrañar, cuanto que la jurisprudencia había hecho un esfuerzo para aplicar la teoría del abuso del derecho. Pero, según veremos en el párrafo siguiente, días después se modifico totalmente el sistema.

3.- La Ley sobre Jurados Mixtos del Trabajo de 27 de noviembre de 1931. El artículo 46 de la Ley consigno - la necesidad de que existiera una causa justificada de separación, bien un acto imputable al trabajador, bien necesidades económicas de la empresa; y lo interesante del precepto es --

(22).- Citado por De la Cueva, op, cit. pág. 805.

que ya no distinguio entre contratos a plazo fijo y contratos a duración indefinida:

" El despido de un obrero podrá ser justificado por causas imputables al mismo o por motivos independientes de su voluntad. En el primer caso no dara derecho a indemnización alguna. En el el segundo (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.), el obrero podrá exigir -- los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre, o por las bases de trabajo adoptadas por el jurado respectivo, correspondiendo a este en todo caso la determinación de las circunstancias que concurren y el fallo que con arreglo a ellas daba en justicia dictarse ".

El artículo se refería a los casos de despido -- justificado: Cuando la causa justificada es un hecho imputable al trabajador, no existe derecho a indemnización, la que sí procede cuando la separación obedece a necesidades de la empresa. Cuando el despido es injustificado, esto es, cuando no se probó la causa alegada, debe dictarse sentencia condenando al patrono, a su elección, bien a reinstalar al trabajador, bien a pagarle una indemnización. El monto de las indemnizaciones quedo determinado en el artículo 53 de la Ley:

" La indemnización que habrá de abonarse el obrero por los perjuicios que el despido le ocasione hasta hallar

nueva colocación, podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal. La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término al --- asunto, para el caso de que el patrono prefiera su abandono a la readmisión, teniendo en cuenta para señalar la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus ser vicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o me - nor posibilidad que exista en el oficio o profesión para co- - locarse nuevamente y todas las demás circunstancias del per- - juicio ocasionado".

4.- La Ley de 23 de agosto de 1931 y la reinsta lación obligatoria. El derecho español había logrado impor- - tantes adelantos y aun fue más lejos, al imponer, en algunos- - casos, la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo del que había sido despedido. La Ley de 23 de agosto de 1931- - estableció:

" Art. 1º No tendrán el derecho de opción a --- que se refiere el artículo 51 de la Ley de 27 de noviembre de 1931 Jurados Mixtos y, en caso de declararse injusto por sen- - tencia firme de estos organismos el despido de empleados y -- obreros fijos, vendrán obligadas a la readmisión de los despi - dos y a pagar a estos los sueldos o salarios que les corres - ponden desde el día de la separación injusta hasta el de la - readmisión las empresas siguientes: a).- Las de servicios pú blicos, tales como las de comunicaciones telefónicas e inalám

bricas, ferrocarriles y tranvías, abastecimientos de agua, gas y electricidad y todos los concedidos por el Estado, provincias, municipios o Corporaciones análogas; y las que por estas instituciones esten subvencionadas; b).- Las que, a la fecha de la promulgación de este decreto, tengan establecido por bases o reglamentos de trabajo la condición de que para el despido de sus agentes por faltas a estos imputables, sea requisito la formación previa de expediente, en que se acrediten tales faltas; c).- Las empresas bancarias ".

La Ley alemana sobre Consejos de Empresa única--vigente en Europa en el año 1931, declaró obligatoria la reinstalación respecto de los representantes de los trabajadores en los Consejos y otros organismos. La Ley española se refirió a un número considerable de industrias. Pero un decreto de 12 de enero de 1935 derogó la Ley de 1931 y restableció -- el derecho de opción de los patronos.

5.- La Ley sobre Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 y la reinstalación obligatoria la nueva ley sobre contrato de Trabajo recogió el derecho anterior y dispuso la manera como terminan los contratos de trabajo. En el artículo 81 se ocupó del despido injusto y de las acciones del trabajador despedido:

" Si es despido sin causa justificada, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas --

condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice en una suma que fijará el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la facilidad o dificultad de encontrar otra colocación adecuada, cargas familiares, tiempo de servicio en la empresa, etc, sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La opción anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando se trate de empresas de menos de cincuenta operarios fijos, y al trabajador cuando exceda de este número".

Nos parece que el derecho español encontró una solución equitativa: En las empresas cuyo personal no exceda a cincuenta trabajadores, el patrono al que se reclama por -- despedido injusto puede optar entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización; nos parece equitativo porque en esas empresas, el patrono esta en relación frecuente con cada uno de sus trabajadores y es equitativo no se le obligue a trabajar con obreros que obtuvieron una sentencia en su contra. Pero cuando el número de trabajadores es mayor, la opción corresponde al obrero, porque ya no existe la misma razón. Esta solución salva muchas de las objeciones que se han hecho a la tésis de la reinstalación obligatoria de los trabajadores injustamente despedidos.

6.- El problema de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto. Dijimos anteriormente que la Ley de Jurados Mixtos concedió al trabajador una acción de --

reinstalación y que dio opción al patrono para que cumpliera el laudo o pagará una indemnización. El artículo 52 impuso al pago de los salarios caídos durante el conflicto, estimando que ese pago derivaba de la naturaleza de la acción de -- reinstalación, pero restringió el monto de los salarios -- caídos al tiempo durante el cual y conforme a los plazos -- legales, debió dictarse la resolución. El precepto evoca el artículo 122 de nuestra ley.

La Ley de 23 de agosto de 1931, según se desprende del artículo transcrito, a la vez que impuso la reinstalación obligatoria, concedió el pago de los salarios caídos -- desde la fecha del despido hasta que se efectuara la reinstalación. La Ley de 1944 es muda a este respecto." (23).

CAPITULO II

LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

C A P I T U L O I I

" LA RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO "

1.- NATURALEZA JURIDICA.

" Los principios del nuevo Derecho mexicano del trabajo acerca de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo, permanecieron dormidos durante varios años, tuvieron una explosión brillante en la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6841/35/1a., de 29 de julio de 1936, fueron tergiversados por el mismo tribunal en la ejecutoria de Oscar Cué, Amparo directo 4271/40/1a., de 29 de febrero de 1941, y fueron ratificados en la reforma constitucional de 1962 y en las consecuentes modificaciones a la Ley de 1931, del mismo año de-- 1962 .

El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrono: En su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo quinto de la Constitución.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos per-

sonales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Del precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercerse coacción sobre su persona, una expresión magnífica de las ideas de libertad y dignidad humanas. La norma proviene de la Carta Magna de 1857, y sin ella, el derecho del trabajo no sería posible.

En su segundo aspecto, el Derecho Mexicano del trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: La disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada; en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación. " estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo -

en causas de rescisión y causas de terminación. En la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que " esas denominaciones no son del todo apropiadas ", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

La rescisión 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 lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b).- El incumplimiento resultante del acto u omisión -- debe ser de naturaleza grave: La Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la-

relación, o expresado en forma distinta: El incumplimiento - ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos- y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias- son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad de- vendría precario. Apoyamos esta idea en la fracción XV del - artículo 47 de la Ley nueva, que califica de graves a las cau- sas de rescisión enumeradas en las catorce fracciones que la- preceden; c) El dato relevante en la rescisión radica en la- circunstancia de que se trata siempre de un acto humano caren- te de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evita- do.

La terminación es la disolución de las relacio - nes de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia- de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su- continuación; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental- del trabajador. 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 las dos instituciones se observa- rá que su diferencia, y volvamos 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 volun-
tad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La
distinción es importante, pues la diversidad de causas produ-
ce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas
de operación cuando en las consecuencias de la disolución."

(24).

2.- CLASIFICACION DE CAUSAS

A continuación haremos un análisis de toda y ca-
da una de las causas previstas en los artículos 47 y 51 de la
Ley Federal del Trabajo.

A.- " RESCISION POR EL PATRON.- Primeramente -
las aducidas en el primer artículo mencionado, y en las cua -
les se determina la rescisión de la relación de trabajo, sin-
responsabilidad para el patrón:

a).- ENGAÑO.- Engañarlo al trabajador o en su-
caso el sindicato que le hubiere propuesto o recomendado con-
certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al
trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca -
esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de ---

{ 24 } .- De la Cueva, Mario " Nuevo Derecho Mexicano del --
Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. México 1974 pp. 237-239.

treinta días de prestar sus servicios el trabajador." (25).

Este punto resulta totalmente a favor del patrón toda vez que en ningún momento se precisan en una forma minuciosa los elementos que se deben de utilizar para determinar que un trabajador carezca de aptitudes o facultades para el desempeño del trabajo y además las referencias quedaran a criterio y gusto del patrón, ya que en este caso por el análisis hecho, la desición de aceptar o no al trabajador es única y exclusiva del patrón.

b).- FALTAS DE PROBIDAD Y ACTOS DE VIOLENCIA

" En la fracción II, que se refiere al hecho de que el trabajador incurra, 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.

Antes de la reforma, la Ley se refería, como sujetos pasivos de la ofensa, a los jefes de oficina, del taller o de la negociación, por lo que suponemos que con el cambio efectuado se quiso englobar a todo el personal que tiene mando en la empresa, aun cuando no sea precisamente jefe de ofi-

cina o de taller. El personal directivo o administrativo abarca, lógicamente, a todas las personas que dirigen labores o administran actividades. De cualquier modo, la amplitud de la expresión citada, ahora, requerirá que se concrete su significado en las resoluciones que dicten los Tribunales del Trabajo y la Suprema Corte.

Separadamente estudiaremos los dos motivos principales de despido que señala esta fracción, comenzando por aquel que atañe a la falta de probidad u honradez.

Antes de seguir adelante es conveniente que dejemos claramente expuesta la idea de la diferencia que existe entre la jurisdicción penal y la jurisdicción laboral. Un hecho ilícito puede ser juzgado a la luz del Derecho Penal y llegar a la conclusión, seguidos los procedimientos que marca la Ley, de que no es culpable una persona; pero ese mismo hecho, estudiado de acuerdo con las leyes laborales y seguidos los procedimientos respectivos, puede constituir una falta grave en materia laboral que amerite una sanción.

Consideramos que esta tesis es muy interesante para no confundirse cuando la Ley menciona, como en el caso que estamos estudiando, la falta de probidad u honradez y pretender que se trata necesariamente de delitos contra la propiedad como el robo, el abuso de confianza o el fraude, pues, repetimos, son ángulos distintos desde los cuales se contempla

el mismo hecho. Puede la falta de probidad cometida no constituir delito, sin dejar, por ello, de ser causa de despido.

La probidad debe entenderse como la rectitud, la hombría de bien, la decencia en el obrar, la lealtad, de tal modo que una falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad, como arriba decimos. El trabajador que con sus actos o con sus expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa a la que presta sus servicios, es un individuo falto de probidad. El trabajador que cobra el salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de hacerlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros, comete una falta de probidad; el trabajador que informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, es un trabajador falto de probidad.

Desde luego que el apoderamiento indebido de objetos de propiedad de la empresa, puede configurar un robo o un abuso de confianza que indudablemente también implica falta de probidad u honradez; pero el punto básico en el que tratamos de insistir, es que la probidad es un concepto mucho más amplio, muy cercano al de la lealtad, ya que el hombre que es desleal no es probo.

No debe confundirse esta causal de rescisión con

el trabajo defectuoso que en ocasiones ejecutan los trabajadores y que los conduce a sufrir, en apariencia, faltantes de materiales o de dinero, pues en este último caso podrá rescindirse el contrato con otro fundamento, como más adelante lo veremos, pero no precisamente porque se impute al trabajador-improbidad.

También contiene esta fracción, según arriba lo vimos, motivos de rescisión consistentes en incurrir el trabajador en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o contra el personal directivo o administrativo del establecimiento o de la empresa, la Ley, con toda justificación, impone esta sanción-máxima, porque no sería concebible que se mantuviera dentro de la empresa a un individuo que ha faltado al deber elemental de respeto y sujeción al patrón. Por otra parte, las injurias o malos tratamientos, son ofensas graves que reciente-el patrón, tanto, si se le hacen directamente a el o a sus familiares y, por lo que ve al personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, entendemos que la situación es enteramente similar a aquella que analizamos respecto del propio patrón, pues no sería posible que armicamente la boraran en el mismo centro de trabajo dos personas, una de ellas perteneciente al grupo directivo o administrativo, que ha sido ofendida o lastimada en su dignidad por la otra.

Sobre el tema que tratamos existen las siguientes

ejecutorias que es conveniente tener en cuenta:

INJURIAS DEL TRABAJADOR AL PATRON, FUERA DE LAS HORAS DE LABORES. Si con las pruebas rendidas - en el juicio qued6 demostrado que en altas horas de la noche y fuera de las horas de labores, el trabajador injuri6 y golpe6 a su patr6n, aunque estos hechos no encajen dentro de lo estudiado - por la fracci6n II del art6culo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por las mencionadas circuns - tancias en que ocurrieron, as6 como porque tuvie - ron lugar en distinto lugar al del trabajo, tam - bi6n es cierto que tales hechos justifican los - extremos exigidos por la fracci6n IV de la invo - cada norma, pu6s se trata de injurias de palabra y obra proferidas por el trabajador, de tal mane - nera graves que hacen imposible que contin6e en - tre ambos la relaci6n de trabajo". A. D. 8017/64. Jes6s M. Carranza, fallado el 15 de febrero de - 1966. Circular 582 de la Confederaci6n Patronal de la R.M.

Desde mi punto de vista manifiesto que no se - debe considerar como injuria imputable al trabajador cuando - obre provocaci6n por parte del patr6n y en este caso la resc - isi6n ser6a optativa para el trabajador sin que fuera en su -- perjuicio .

FALTAS DE PROBIDAD ORIGINAN LA RESCISION DEL - CONTRATO EN TODO TIEMPO.- El patr6n puede, en - todo momento ejercitar en contra del obrero la - terminaci6n de su contrato, en los casos de los - art6culos 46 y 47 de la Ley Laboral, por las cau - sas que en dichos preceptos se sealan. Ser6a - un absurdo legal establecer que cuando un traba - jador comete una falta en contra de un patr6n, - este puede rescindir de inmediato su contrato la - boral, pero cuando la gravedad de la falta de -- probidad implique un verdadero delito sujeto a la - sanci6n de las leyes penales, no podr6a rescin - dir su contrato sino hasta que recayera sentencia - penal absoluta. " A.D. 4739/63. Ferrocarriles - Nacionales de M6xico, fallado el 20 de agosto de

1965. Circular 515 de la Confederación Patronal de la R. M.

c.- OFENSAS A COMPAÑEROS DE TRABAJO.- Las anteriores causas de rescisión lo son también, según la siguiente fracción del artículo 47 aunque el sujeto pasivo de la falta de probidad u honradez, de los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos cometidos por un trabajador, no sea el patrón, ni sus familiares, ni el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, sino sus compañeros, solamente que en este caso la Ley exige que, como consecuencia de tales actos, se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Hemos indicado cómo el obrero debe respeto y obediencia a su patrón, pero también debemos entender, por desprenderse así de la disposición que comentamos, que el trabajador está obligado a guardar la consideración debida a sus compañeros de trabajo, pues además de reflexiones de tipo social, que al respecto pueden hacerse, referentes a principios de solidaridad, creemos que siendo el centro de trabajo una especie de pequeña sociedad en que conviven diversos individuos, deben reconocerse, expresa o tacitamente, normas de conducta para las relaciones entre ellos.

Ya vimos que en las obligaciones que asigna la Ley a los trabajadores hay algunas que se refieren a sus compañeros de trabajo, como observar buenas costumbres, prestar-

auxilios, comunicar observaciones para evitar daños a los intereses y vidas de aquellos, observar medidas preventivas contra riesgos, etc.

También hay prohibiciones impuestas en razón de los demás trabajadores. Ahora encontramos que la fracción - que estudiamos refuerza las ideas que inspiraron tales obligaciones y prohibiciones, pues señala, como causa de rescisión del contrato, la ofensa o agravio hecho a los compañeros de - labor.

d).- OFENSAS AL PATRON FUERA DEL TRABAJO.- La causa de rescisión que estudiamos en segundo lugar, referente a la falta de probidad u honradez o a la ejecución de actos - de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos para el - patrón a sus familiares o el personal directivo o administra- tivo de la empresa o establecimiento, cometidos por un traba- jador, es el de tal manera grave que la Ley la toma en cuenta, no sólo cuando se comete dentro del centro de trabajo y estan- do en servicio, sino cuando los actos descritos arriba se co- meten fuera del servicio y son de tal manera graves que ha- gan imposible el cumplimiento del contrato.

Repetimos lo dicho con anterioridad sobre la ofensa al honor o a la dignidad, en ocasiones tan serias, que deja en el espíritu del ofendido el resentimiento que no le permita laborar junto con quien lo ofendió y, si en el caso que --

comentamos, el ofendido es el patrón o miembros del personal-directivo o administrativo, es natural que la Ley autorice la separación del trabajador culpable.

Las injurias o amagos pueden ser verbales o escritos y se deberán valorar justificadamente para darles el alcance que el trabajador quiso realmente concederles, pues, según el grado de cultura o los usos o costumbres en diferentes regiones, cambia también el sentido de algunas palabras.

e) OCASIONAR PERJUICIOS.- Dijimos, en otro capítulo, que el trabajador debe lealtad a su patrón y está obligado a cuidar los intereses de este, para evitarle perjuicios. Esto se aplica tratándose de los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Consecuente con esa idea, el Legislador señaló en las fracciones V y VI, como causas de rescisión el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de estas, a dichos edificios, obras, etc., siempre y cuando lo haga intencionalmente. También se configura la causa de rescisión cuando los citados perjuicios, aunque no intencionalmente, sean graves, y que no habiendo dolo sí exista una negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

En el caso de la intención dolosa para causar el perjuicio, la prueba resulta muy difícil, sobre todo cuando se trata de actos de sabotaje; pero deben reunirse en este caso todas las pruebas, así sean indirectas, para que el ánimo del patrón, o de su representante, llegue al convencimiento de la falta cometida y para que esas pruebas, aportadas en un juicio, puedan convencer, razonablemente, a los tribunales obreros que llegaren a intervenir, si el trabajador reclamare judicialmente.

Los perjuicios, aquí sancionados, pueden referirse también a los productos elaborados o a la administración de servicios, ya que el daño que reciente el patrón es del todo similar y a veces hasta más grave cuando el objeto o el servicio que adquiere o recibe el público dan lugar a reclamaciones justificadas por los defectos de que adolezcan, por parte de los consumidores, y desprestigian el buen nombre de la negociación del que se trate.

f).- SEGURIDAD.- Las fracciones VII y XII, se refieren a hechos de la misma naturaleza, pues en la primera se sanciona al trabajador que por su imprudencia o descuido comprometa la seguridad del taller, establecimiento, o de las personas que allí se encuentren y en la fracción XII al trabajador que se niegue a adoptar las medidas preventivas y a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes-

o enfermedades.

En el texto original de esta fracción requería - que el obrero se negara, de manera manifiesta, a adoptar tales medidas, pero la supresión de la calificación de la negativa nos lleva a considerar que el legislador fué mas estricto y que cualquiera negativa para proceder de acuerdo con las -- normas de seguridad, puede ser causal de rescisión del contrato.

El primer caso no requiere que el acto del trabajador sea intencional, sino que sea fruto de una imprudencia o descuido inexcusables. Ya estudiando el deber del obrero - de trabajar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, - siendo por ello lógico que esa falta de cuidado, cuando com - promete la seguridad de las personas o de las instalaciones, - motive la aplicación de la sanción máxima al infractor .

El segundo caso se refiere, fundamentalmente, a la prevención de riesgos profesionales, pues aun cuando su redacción se presta a interpretaciones más amplias, ya que menciona las medidas para evitar accidentes o enfermedades, sin constreñirse a los profesionales, creemos que las medidas y - procedimientos que se implantan en las empresas son para prevenir la realización de accidentes en el trabajo o la aparición o desarrollo de enfermedades profesionales.

Nunca nos cansaremos de insistir en la importancia tan grande que tiene la seguridad en el trabajo, y si ya hemos señalado las graves consecuencias que tiene para el patrón la realización de riesgos profesionales en su empresa, - con el consiguiente aumento en sus índices de gravedad y de frecuencia, ahora tenemos que advertir que el legislador ha reconocido a la seguridad un extremo valor, cuando permite al patrón rescindir el contrato de los trabajadores que se revelan contra el cumplimiento de las medidas preventivas. Actitudes tolerantes o encubridoras en materia de seguridad, son traiciones a intereses superiores, tanto de los trabajadores en su conjunto, como de los patronos.

g).- ACTOS INMORALES.- Por razones semejantes a las que expusimos al referirnos a las ofensas a los compañeros de trabajo, entendemos por que la comisión de actos inmorales por un trabajador en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, es causa suficiente para que el patrón pueda rescindirle su contrato de trabajo.

La expresión que usa la Ley es muy amplia al mencionar actos inmorales y consideramos que no debe dársele una acepción ni muy restringida ni muy extensa, pues lo primero conduciría a calificar la inmoralidad solo cuando implicara la comisión de un delito, y lo segundo a extremos ridiculos. La sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de ellas es lo que un

hombre normal puede calificar como un acto inmoral. Consideramos que la fracción VIII se refiere principalmente a cuestiones relacionadas con la sexualidad.

h).- REVELACION DE ASUNTOS RESERVADOS.- Ya comentamos, con cierta amplitud, la obligación que tienen los trabajadores de guardar los secretos de fabricación o los asuntos reservados de las empresas. Hicimos mención, inclusive, a la configuración de delitos por revelar el trabajador determinados asuntos que se le han confiado y cuya divulgación puede causar perjuicios al patrón.

En toda empresa hay determinados documentos que, sin ser precisamente secretos, contienen informaciones o planes cuya publicidad puede acarrear perjuicios a los patronos. No se trata de actos indebidos o inconfesables, a los que se refiera en esa documentación, sino de estudios económicos, fiscales, laborales, o técnicos e informaciones que el patrón debe conservar en reserva. Normalmente esos documentos son manejados por empleados de confianza, pero hay muchos casos en que no puede evitarse que intervengan en su confección y trámite empleados sindicalizados y para éstos, como para los primeros, es aplicable la causal de rescisión que estudiamos, independientemente de que, si el acto cae dentro de la esfera del derecho penal, se puede denunciar al o a los responsables para que sean debidamente castigados .

i).- FALTAS DE ASISTENCIA.- El trabajador según antes lo indicamos, está obligado a presentarse puntualmente a sus labores y a no faltar a ellas sin permiso del patrón. En esto radica, en gran parte, el cumplimiento del contrato de trabajo.

La inasistencia por uno o dos días puede sancionarse con relativa severidad, pero la repetición de esa falta por más de tres veces en un período de treinta días, da lugar a la rescisión del contrato, según lo previene la fracción X.

Necesitamos, ante todo, aclarar algunos conceptos: En primer lugar, las cuatro faltas o más de asistencia no es necesario que sean consecutivas, pero si que lo sean -- dentro del período de treinta días mencionados en ésta fracción.

En segundo lugar, que anteriormente esta la fracción del artículo 122 de la Ley, se refería a más de tres faltas en un mes, lo que motivo la necesidad de que la Suprema Corte interpretara que por mes debería entenderse un período de treinta días de fecha a fecha y no un mes de calendario, -- la reforma a la Ley hecha en diciembre de 1962 acogió la interpretación de la Suprema Corte y por ello se refiere a que las faltas ocurran dentro de un período de treinta días.

En tercer lugar, el trabajador debe faltar sin--

permiso del patrón y sin causa justificada, entendiéndose que la justificación debe rendirla aquel ante el propio patrón, - no siendo lícito que pretenda rendirla ante los tribunales -- después de que fué despedido, pues en ese momento ya no tiene objeto demostrar el motivo fundado que le impidió presentarse a laborar.

Es conveniente analizar cuidadosamente las explicaciones que den los trabajadores y las pruebas que presenten, pues con frecuencia aducen razones de justificación que no lo son. Por otra parte, también debe tomar en cuenta el patrón-- algunos casos en que la justificación no se puede rendir inmediatamente, sino hasta después de algunos días y conceder para ese efecto plazos razonables; pero sin poner en peligro su derecho de rescindir el contrato por una posible prescripción, - de la que nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

De las causas de rescisión posiblemente esta sea aquella en que pueda ser más indulgente el patrón; pero sin comprometer la disciplina, la continuidad de las labores, ni el cumplimiento correcto del contrato. A continuación transcribimos algunas ejecutorias de la Suprema Corte, que se refieren a los puntos antes tratados:

TRABAJADORES, FALTAS DE ASISTENCIA DE LOS, COMO CAUSAL DE DESPIDO. De no aceptarse que las faltas de asistencia a que se refiere la fracción X,

del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, -- deben entenderse comprendidas dentro de un mes, -- tomando como tal, un lapso de treinta días, inde- -- pendentemente de los meses naturales, se daría -- lugar a que el trabajador pudiera faltar a su -- trabajo por doble término del que como máximo -- acepta la Ley, sin que pudiese el patrono rescin- -- dir su contrato de trabajo, con la sola circuns- -- tancia de que el obrero faltase a sus labores, -- primero al finalizar un mes natural y luego al -- principiar el mes natural siguiente; puesto que -- de este modo no podría decirse que en el mismo -- mes natural había incurrido en el número de fal- -- tas que, según la Ley, dá lugar a la rescisión -- del contrato de trabajo. " Tomo XLVIII, Espejel, -- María Guadalupe, pág. 2540.

" TRABAJO, RESCISION DEL CONTRATO DE. Si se de- -- manda la rescisión de un contrato por incumpli- -- miento del trabajador, consistente en no concu- -- rrir a sus labores habituales, durante un número -- determinado de días en el mes, aún cuando esas -- faltas injustificadas no ocurran precisamente -- dentro de mes de calendario, procede la acción -- rescisoria del contrato de trabajo, si se demues- -- tra que dichas faltas han ocurrido dentro de -- períodos ordinarios de treinta días. " Tomo --- -- LXVIII. Rodríguez Cendejo Raúl. Pág. 1629.

" FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE- -- LA JUSTIFICACION DE LAS. Para que las faltas al -- trabajo en que incurra un trabajador no den lu- -- gar al despido debe dar aviso al patrón de la -- causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva -- al trabajo, que efectivamente se vió imposibili- -- tado para laborar, pues de no hacerlo, la rescis- -- ión que del contrato haga el patrón, será justi- -- ficada. Así, pues, carecerá de eficacia la com- -- probación posterior de tales faltas ante la jun- -- ta de Conciliación y Arbitraje correspondiente."

6a Epoca 5a Parte. Vol. VII, Pág. 82, A.D. -- 2629/56, Planta Pasteurizadora, S. A.

Vol. XXXIX, pág. 20, A.D. 734/6. Hotel Caleta de -- Acapulco.

Vol. XLV, Pág. 23, A.D. 4884/60. Humberto García Jurado.

Vol. XLV, Pág. 25. A.D. 7416/60 José María Morales Rodríguez.

Vol. LV. Pág. 61, A.D. 4935/61. Servando Galindo.

Además, consideramos de importancia la siguiente ejecutoria .

FALTAS, ANTE QUIEN DEBEN JUSTIFICARSE. En las ejecutorias dictadas en los amparos directos -- 2390/62, 4906/62 y 3302/64, se ha estimado que no es ante la autoridad que conoce de un juicio-laboral, durante la secuela de éste donde deben justificarse las faltas de asistencia a sus labores, de un trabajador, sino precisamente ante su patrón con la oportunidad y por los medios debidos, pues de no ser así sería tanto como aceptar que el patrón deberá esperar indefinidamente el retorno del trabajador a sus labores, o bien separar al nuevo trabajador que hubiera ocupado el lugar de aquel que dejó de asistir a sus labores, por más de tres días, sin permiso y sin aviso -- oportuno, durante un mes, " A.D. 3320/65. Secretaría de Educación Pública fallado el 29 de marzo de 1966. Circular 590 de la Confederación Patronal de la R.M." (26)

Considero que la propia Ley debería de señalar - cuales son los medios válidos y de carácter legal para justificar las inasistencias del trabajador, y si son permitidas todas las pruebas del derecho común para demostrar dicho extremo o solamente algunas pruebas específicas que señale la pro-

pia Ley Federal del Trabajo.

j).- " DESOBEDIENCIA. La fracción XI señala como causa de rescisión del contrato el hecho de que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

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

La Ley señala solamente dos condiciones para esta causa de rescisión. En primer lugar, que la desobediencia sea sin causa justificada, pues si el trabajador tiene una razón fundada para no hacer la labor que se le ordena, no sería justo sancionarlo; pero ese punto debe quedar plenamente comprobado y la justificación debe ser totalmente razonable, ya-

que de otro modo se abriría la puerta a una serie de sufterfugios o pretextos para romper la disciplina en el centro de trabajo y desquiciar a cualquier empresa.

La otra condición que exige el Legislador es que se trate del trabajo contratado, ya que este es uno de los extremos que limita la obligación contractual, según lo analizaremos oportunamente.

Precisamente por la importancia tan grande que tiene señalar el trabajo, objeto del contrato correspondiente, necesitamos no llegar a la exageración pretendiendo definir las labores con minuciosidad, ni tampoco usar expresiones tan generales que sirvan para todo trabajo. Repetimos que a nuestro modo de ver, lo más correcto es señalar las características de la clase de trabajo para la que se contrata al obrero y entonces sí se podrá conocer, tanto por el patrón como por el trabajador, cuales son las ordenes que el primero está capacitando para dictar y el segundo obligado a obedecer.

Es conveniente también recordar la importancia que tiene la costumbre, pues si los trabajadores durante largo tiempo han ejecutado una tarea por considerar que forma -- parte de la labor para la cual se les contrató, no será lícito que en cualquier momento pretendan no acatar las órdenes que reciban para desempeñar esa tarea, a pretexto de que no -

esta comprendida en su definición de labores.

El trabajador correctamente puede negarse a desempeñar una labor que corresponda a otros puestos de distinta categoría, porque no está obligado a ejecutarlo conforme a su contrato. De no haberse incluido este punto en la Ley podría presentarse a abusos de patrones, si, por ejemplo, mediante contrato para trabajos de bajo salario pretendieran exigir labores que son mejor renumeradas, o bien podrían humillar a un trabajador ordenándole la ejecución de tareas que correspondieran a puestos de categorías muy inferior a aquella para el que fue contratado.

La fracción de que se trata, a nuestro juicio,-- debería ser adecuadamente regulada en los reglamentos interiores de trabajo, para que no se preste a abusos ni de los patrones ni de los trabajadores.

k).- EBRIEDAD .- La fracción XIII del artículo 47 sanciona con la rescisión del contrato la violación a esa prohibición.

El estado anormal proveniente de la embriaguez o demás causas antes señaladas, no requiere para su comprobación el que sea constatado por un médico. Aún cuando hace años la Suprema Corte consideraba tal medio de prueba como único, ha cambiado en los últimos años ese criterio por el más lógico -

y natural, de considerar que hay determinados síntomas externos que cualquiera persona puede apreciar, por lo que es bastante el dicho de testigos que lo hayan advertido, para concluir que el trabajador no estaba en el uso completo de sus facultades.

No debe tampoco exagerarse el contenido de esta fracción para pretender que ha incurrido en desdido el trabajador que presenta como único síntoma aliento alcohólico, pues lo que la ley sanciona es el hecho de que el trabajador al actuar ebrio o bajo la influencia de algún narcótico o droga -- enervante, se convierta en un individuo peligroso para la negociación, para sí mismo y para los demás, amén de que, indudablemente, entorpece sus labores, comete una falta de respeto y relaja la disciplina por el hecho de que el inferior se presenta ante el superior en ese estado inconveniente. Citamos la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es bien clara y categórica." (27)

EBRIEDAD. PRUEBA DEL ESTADO DE, La prueba testimonial es apta para probar el estado de ebriedad, y no es indispensable la pericial de razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos. "

6a Epoca, 5a parte, Vol. IX, Pág. 67 A.D. 1421/-57. Aquilino M. Altamirano.

Vol. XXVIII, Pág. 43, A.D. 592/58 Ma. de los Dolores Sepúlveda Lozano.

Vol. XXXIII, Pág. 29 A.D. 1494/59. Carlos Guerrero Novelo.

Vol. XLVI. Pág. 23 A.D. 5673/60 Salvador Manzano Olmos.

Vol. XLVII, Pág. 14, A.D. 5161/62. Catalina Villagas Ramírez.

No estoy de acuerdo con el autor pues considero que para determinar la ebriedad de un individuo, debe hacerse un examen médico en el que se mencione si con el alcohol que se encuentra en su organismo, este se encuentra medicamente ebrio, e incapaz de realizar en forma normal sus labores.

e).- **PRISION Y ARRESTO** .- Las dos fracciones siguientes se refieren a la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador motivada por prisión, consecuencia de una sentencia ejecutoriada, que impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo y el arresto cuando, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la causa por la que se haya impuesto a aquel, sea suficiente para decretar la rescisión del contrato.

m).- **CAUSAS ANALOGAS**.- También dijimos al empezar a tratar el tema de la rescisión, que el artículo 47 es solo enumerativo y no limitativo, e invocamos en nuestro apoyo la última fracción, o sea la XV en que se autoriza la rescisión.

sión por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere ." (28)

" El Legislador no es Omnisapiente, por lo tanto, no puede preveer la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica ; (por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere .

La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos: a) La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley; b) Ha de ser de naturaleza grave, o de conformidad con la explicación que ofrecimos, ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante; c) Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a las que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de ---

comprobado el hecho generador, la junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en el párrafo inmediato anterior . " (29)

B.- " RESCISION POR EL TRABAJADOR. Dijimos que también el trabajador tiene derecho de rescindir el contrato y en este caso, según lo dispone el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios vencidos en los terminos del artículo 48 de esta Ley, o sea, desde la fecha de la separación hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

La mención del artículo 48 nos hace suponer que el pago de salarios caídos solo se refiere a aquellos casos en que el patrón no haya aceptado, de inmediato, la rescisión del contrato y por ese motivo lo haya demandado el trabajador ante los tribunales del trabajo.

Las causas de rescisión que señala el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

a).- ENGAÑO .- Consiste en que el patrón lo haya engañado o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiera propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo.

Por lo que ve a alguna agrupación patronal que proponga trabajadores, el precepto parece completamente inoperante, pues no es usual que se dediquen las agrupaciones patronales a constituir bolsas de trabajo. Sin embargo, pudiera existir algún caso aislado y para ese efecto es aplicable la Ley.

A semejanza de lo dispuesto para el periodo de prueba, también aquí se señalan 30 días, a fin de que deje tener efecto esa causa de rescisión si el trabajador no lo hace valer.

b).- FALTAS DE PROBIDAD.- También, por contrapartida a lo dispuesto en el artículo 47 se señala como causa de rescisión, el que incurra el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de aquel, en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea que esas faltas se cometan en el servicio como fuera de él. En este último caso se requiere que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo.

Lo que parece más interesante de esta fracción, es recalcar que los familiares o dependientes hayan actuado con el consentimiento o tolerancia del patrón, pues en caso

contrario debe concluirse que no es procedente la rescisión.

c).- NO PAGAR SALARIOS .- El hecho de que no reciba el obrero el salario correspondiente, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Es interesante recalcar que este derecho de rescisión no solamente se refiere al monto -- del salario, sino a la fecha en que proceda hacer el pago y - al lugar convenido o acostumbrado. Consecuentemente, el pa-- trón no esta facultado por sí mismo para cambiar las fechas - ni los lugares de pago, sino que, en su caso, tiene que convenirlo con el trabajador o con el sindicato que lo represente.

También se señala en la fracción IV, como causa de rescisión, que el patrón reduzca el salario del trabajador.

d).- OCASIONAR PERJUICIOS.- La Ley señala también el hecho de que el trabajador sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o utiles de trabajo. Desde luego se desprende que se trata de herramientas o utiles propiedad del trabajador, pues si fueran del patrón, no tendría objeto sancionar los perjuicios que en sus propiedades hubiera realizado.

e).- FALTA DE SEGURIDAD.- Nuevamente la Ley insiste en materia de seguridad y de higiene en el trabajo, cuamdo en la fracción VII de este artículo 51 que estamos comentando, menciona como causa de rescisión, el que exista peligro -

grave por la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar del trabajo o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

La fracción siguiente da acción para rescindir el contrato por comprometer el patrón, con su imprudencia a descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación, o de las personas que allí se encuentran.

Siguiendo el mismo procedimiento del artículo 47 por lo que ve a la enumeración de las causas de rescisión que el patrón puede hacer valer, tratándose de aquellas que competen al trabajador, la fracción IX del artículo 51 se refiere a causas análogas a las establecidas en las anteriores fracciones, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

La acción de rescisión por las causas mencionadas no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, ya que para estos una de las cuestiones más importantes es conservar su empleo y muchas veces pasan por alto violaciones que comete el patrón según las disposiciones que acabamos de analizar. Sin embargo, puede presentarse el caso de que algún trabajador quiera reclamar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51, por lo que el patrón debe invariablemente cuidar -

de no lesionar los derechos de los trabajadores, para no sufrir las consecuencias de su acto ilícito. " (30)

3.- ANALISIS DE LOS ARTICULOS 47 y 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

" En el análisis de estos artículos, previamente hagamos un poco de reflexión, acerca de los mismos, así como de una comprensión lógica en general.

Como regla común en todo contrato de carácter civil, es que el incumplimiento, por alguna de las partes de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo. En este aspecto el contrato de trabajo nudiera asimilarse a un contrato civil, por que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en sus artículos 47 y 51.

Sin embargo, y aunque esta opinión se sostiene - por respetables autoridades en la materia, por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón, necesitamos considerar, -- además de la rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón,

ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación.

No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aún cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, lo que después analizaremos, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizandola y aplicando el castigo que, repetimos, en el caso máximo, se traduce en separación. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato.

Por otra parte, debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquella. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y, en todo -

caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón.

Para rescindir el contrato de trabajo, pues no - debe olvidarse que la habilidad obtenida por el obrero, como resultado de su entrenamiento, que ha costado tiempo y dinero al patrón, se pierden cuando se separa a aquel y hay que considerar el entrenamiento del nuevo trabajador, que también implica erogaciones para el patrón, tiempo perdido, experiencias frustradas, etc. Además, para el trabajador constituyen los - salarios que percibe su fuente principal de ingresos que son, además, el sustento de su familia, amén de la seguridad en el trabajo, que es una de las metas, como ya dijimos, a las que aspira la clase trabajadora.

El patrón debe procurar sentirse un verdadero -- juez cuando actúa en casos de la gravedad que ameriten la separación y obrar con la imparcialidad indispensable, la serenidad y el buen juicio que le permitan aquilatar, ante los - fríos conceptos de la Ley, los elementos humanos que, en último análisis, deben orientar el juicio, para preferir siempre absolver a un culpable que condenar a un inocente.

El artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede-

rescindir en contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio artículo señala también causas - análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente justificado, pues el legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado artículo. Naturalmente que, con serenidad y buen criterio, deben analizarse los casos que no encajan exactamente dentro de aquellos expresamente fijados por el Legislador, para que el juicio definitivo que se forme el patrón no lo haga incurrir en severidad cuando no sean, en la realidad, graves, las faltas cometidas y no ameriten el despido.

En las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo publicadas el 31 de diciembre de 1962, en forma poco técnica, a nuestro modo de ver, se introducen conceptos nuevos dentro de la terminología legal, y que han sido materia de discusiones por los tratadistas del Derecho Laboral. Sabido es que al lado del contrato de trabajo, se ha pretendido por algunos que existe la relación de trabajo, a la que le dan, en ocasiones, mayor importancia por considerar que es la fin-

ca propiamente los derechos de las partes.

Nosotros no compartimos ese criterio, porque verdaderamente nace el vínculo legal entre el trabajador y el patrón cuando se celebra, verbalmente o por escrito, el contrato de trabajo, ya que desde ese momento tiene el último el derecho de exigir la prestación del servicio en la forma y terminos convenidos y el segundo queda subordinado jurídicamente al empresario. La relación de trabajo es, a nuestro modesto modo de ver, una consecuencia de la celebración del contrato y el hecho de que la Ley disponga que es imputable al patrón la falta de contrato escrito cuando debió haberse celebrado, viene a reforzar nuestro criterio, en el sentido de que este es el elemento principal que vincula al trabajador con su patrón.

La adopción del término " Contrato de Trabajo " - por el legislador mexicano, no tiene nada de extraño puesto - que así lo encontramos en las demás legislaciones del mundo y, como lo dijimos en su oportunidad, la expresión " contrato " - tiene una acepción especial en materia laboral que lo distingue de los conocidos contratos civiles y mercantiles.

La Ley Federal del Trabajo en su conjunto, sigue descansando sobre la noción del contrato individual o colectivo de trabajo de acuerdo con la reforma hecha, se refiere a -

la rescisión de los contratos de trabajo. De ahí resulta inexplicable que los artículos siguientes hablen de la rescisión de la relación laboral. Si se hubiere referido a la terminación de la relación de trabajo sería más aceptable la expresión, pero no en la forma en que la emplea, debiendo insistir sobre el particular que el resto de los preceptos legales mantiene la noción del contrato de trabajo.

Creemos que los tribunales seguirán aplicando los artículos reformados con el criterio de que se refieren al acto de rescindir propiamente el contrato individual de trabajo.”
(31) .

(31) .- Guerrero, Euquerio " Manual de Derecho del Trabajo " Editorial Porrúa, S.A. México 1967, pp. 251-253.

CAPITULO III

EL DESPIDO

C A P I T U L O I I I

EL DESPIDO

1.-" TERMINOLOGIA.- El problema terminológico.

La Ley utiliza a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión " rescisión ", el término, es equívoco, y puede tener diferentes sentidos, en efecto, pues no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador, en el primer caso mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación: En el segundo, esta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente." (32)

Por las razones anteriores, es adecuado atender la sugerencia de " Trueba Urbina: (33) denominando despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador, confiesa que la primera expresión parece impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero no parece que pueda pensarse, por lo menos ahora, en otra más adecuada, como quiera que sea tiene un cierto prestigio "Oficial",

(32) .- De Buen Lozano, Nestor " Derecho del Trabajo " Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México 1976, p. 79.

(33) .- Citado por Ibid, Pág. 79.

ya que es empleada en la fracción XXII del " A " del artículo 123 Constitucional (igualmente, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos). "

2. NATURALEZA JURIDICA

" El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal y bien a propósito de un carácter formal claramente enunciado por la Ley, la corte ha sentado un criterio que lo deja sin efecto, en lo sucesivo hablaremos de ello.

La rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo. Pues estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales, de ahí que no deba confundirse el Derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay, -- pues un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de

la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo, operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si por el contrario, declara procedente la acción de su cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán -- (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.,) en ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.

Lo anterior se produce en los casos en que el -- trabajador, en ejercicio del derecho que le otorga la fracción XXII del inciso " A " del artículo 123 Constitucional, reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, pero si por el contrario, exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo solo en juego la determinación de la responsabilidad.

3.- ACCIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR DESPEDIDO.

A).- En primer lugar el cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos -- conduce a la REINSTALACION en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las mismas condiciones del pues-

to al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios mínimos generales o profesionales o de las revisiones de los contratos colectivos, al puesto se le han abribuído condiciones más favorables.

Por virtud del principio de la estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser eludida por el patrón, salvo en los casos excepción previstos en el artículo 49. Por otra parte la reinstalación significa que se da al trabajador posesión material del puesto que ocupaba, proporcionándole trabajo y los elementos para llevarlo a cabo, no es válido el recurso de "sentar en una silla al trabajador" aún cuando se le cubran todas las prestaciones económicas a que tenga derecho. Este procedimiento, por otra parte muy frecuente, atenta en contra de la dignidad del trabajador y puede dar lugar a una acción rescisoria por parte de este que tendrá como fundamento la falta de probidad del patrono.

La acción de cumplimiento del contrato o relación de trabajo lleva consigo la de pago de salarios, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación, a esta prestación la Ley denomina " Salarios Vencidos" (artículo 48), si bien en el lenguaje habitual de los tribunales de trabajo suelen denominarse también y aún perfectamente, " Salarios Caídos " inclusive esta expresión ha sido fre-

cuentemente utilizada en las ejecutorias de la corte.

La Ley, en virtud del mandato constitucional, menciona los casos en que el patrón queda exento de la obliga--ción de reinstalar. En el artículo 49 se incluyen los - - - siguientes casos:

- a).- Cuando se trata de trabajadores con una antigüedad menor de un año.
- b).- Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, - por razón del trabajo que desempeñe, o por las características de sus labores esta en contacto directo y permanente con él y si la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es - - posible el desarrollo normal de la rela -- ción de trabajo.
- c).- En los casos de los trabajadores de con -- fianza.
- d).- En el servicio doméstico; y
- e).- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Si el trabajador demandante que ejerce la acción de cumplimiento se encuentra en cualesquiera de las situacio-

nes anteriores, el patrón podrá invocarla y una vez acreditada la condición particular del trabajador, estará facultado para mediante el pago de la indemnización correspondiente, oponer - se a la reinstalación.

Este derecho patronal ha dado origen a muchas controversias y conflictos de interpretación ante los tribunales del trabajo, particularmente en razón de la falta de unas reglas procesales adecuadas, conviene examinar a continuación -- estos problemas.

Veamos, en primer término, el aspecto indemniza - torio, la Ley al respecto en el artículo 50 determina su - - cuantía en los siguientes términos.

Artículo 50, las indemnizaciones a que se refie - re el artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo

indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

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

Dada la importancia de estas indemnizaciones, resulta evidente el interés del legislador por poner un coto a esta facultad patronal. Su ejercicio resulta, evidentemente, muy oneroso.

El aspecto más importante del problema se plantea, sin embargo a propósito de la oportunidad patronal para ejercer ese derecho, desde luego que se está suponiendo la existencia de un conflicto ante los tribunales de trabajo. ¿ puede el patrón, invocando que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49, ofrecer el pago al contestar la demanda o necesariamente debe de esperar hasta que sea condenado a reinstalarlo ?

De aceptarse que el patrón puede pagar de inmediato, no esperando a que se desarrolle todo el juicio, es obvio que con ello se evitara el pago de los salarios vencidos. A cambio de ello parece que constituye un obstáculo la falta de

oportunidad procesal del actor para desvirtuar las afirmaciones del patrón respecto de que se encuentra en los casos de excepción del artículo 49. Aún mas pudiera existir inclusive controversia respecto de otros problemas, la forma de integrar el salario sin que el actor pudiera ofrecer pruebas para acreditar su importe. En la hipótesis contraria, el derecho patronal solo podría hacerse valer en la última etapa del proceso o sea, en ejecución de laudo, lo que generalmente lleva implícita una cauda angustiosa de salarios vencidos.

Las reglas del procedimiento laboral no prevén este caso por lo que la solución habrá de buscarse en la disposición del artículo 17, con la limitación de que, de conformidad con la opinión dominante que no es la nuestra, no podrán utilizarse las disposiciones procesales civiles en forma supletoria.

En nuestro concepto la solución práctica consistirá en que, ante la negativa del patrón la de aceptar la reinstalación, que no exija la invocación de una causa justificada de despido, se habrá un incidente durante el cual las partes tendrían oportunidad de rendir pruebas sobre los factores que pueden justificar la actitud patronal (antigüedad, naturaleza de la prestación del servicio, salario, etc.,) o la intención del actor de ser reinstalado (para demostrar mayor antigüedad o salario, o que un puesto no es de confianza), con-

cluido el incidente se distaría una interlocutoria declarando o no procedente la prestación patronal. Es evidente que si se declara improcedente y el patrón no adujo además causa específica de despedido de inmediato procederá a dictar laudo condenando al patrón a reinstalar y a pagar los salarios vencidos.

Dos cuestiones colaterales conviene dejar aclaradas. En nuestro concepto el patrón podría, desde la contestación de la demanda, exhibir el importe de la indemnización, incluyendo los salarios vencidos hasta el momento de la consignación. De declararse procedente su oposición con ello habrá interrumpido la generación de salarios caídos. De no hacerlo así continuarán devengándose hasta el momento del pago. En contra de este criterio y, creemos que aún mayores fundamentos", (34) " Trueba Urbina sostiene lo siguiente: Por lo que se refiere a la cadena de las indemnizaciones en el laudo deberán tenerse por pagadas cuando materialmente las reciba el trabajador en los términos del anterior precepto; en la inteligencia de que los salarios vencidos corren hasta que se paguen las indemnizaciones mediante el recibo o en efectivo de las mismas por el trabajador, de manera que las exhibiciones de billetes de depósito no surtan ningún efecto legal hasta que las reciba el trabajador." (35)

(34).- De Buen Lozano, pp. 80, 90-101

(35).- Cit. por. Ibid. p. 100.

" En segundo término; el patrón podría invocar - causa justificada de despido, y al mismo tiempo, en previsión de un laudo condenatorio, señalar que el trabajador se encuentra en los casos de excepción del artículo 49, de ello puede resultar que el momento de la ejecución se de entrada a su -- oposición y se convierta la obligación de reinstalar en una - obligación de pago, previo el incidente de liquidación.

Queda en pie una última, inquietante cuestión : ¿ pueden los trabajadores que se encuentran en la hipótesis - del artículo 49 plantear desde su demanda, que se les paguen las indemnizaciones del artículo 50 en lugar de exigir la re- instalación ? creemos que no, aún cuando ello suponga que se- acepta la existencia de una norma injusta o, al menos, de una laguna de la Ley. En los terminos en que esta redactado el -- artículo 49; " El patrón quedará eximido ..." no cabe duda de que se trata de un privilegio patronal, tal como lo ha califi- cado, agudamente, Trueba Urbina." (36)

B).- En segundo lugar tenemos a la INDEMNIZACION esta se integra con el importe de tres meses de salarios, se- gún lo dispone la fracción XXII del inciso " A " del artículo 123 Constitucional. En el artículo 48 de la Ley determina -- que el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que --

se cumplimente el laudo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión.

Hay en esta materia un problema de interpretación " popular " arraigada de tal manera en los medios laborales que, inclusive, va más allá del texto de la ley y adquiere características muy próximas a las de una norma consuetudinaria ya que es aplicada corrientemente con base en la consideración de su obligatoriedad. Se trata de la incorporación de veinte días de salario por cada año de antigüedad a la indemnización por despido.

La Ley, definitivamente, no establece esa prestación ni en los casos de indemnización, ni en los casos de incumplimiento, el trabajador que opta por la indemnización, -- prescinde de sus derechos de antigüedad, salvo los que de manera especial se establecen en el artículo 162, y que con posterioridad se examinara los llamados veinte días por año " no son exigibles, por ningún concepto, con relación a la acción por despido, y si se reclama la reinstalación será solo el patrón quien podrá sustituirla por la de indemnización, en los casos del artículo 49.

Como consecuencia de lo anterior y por regla general con gran inquietud y aún desconfianza por parte de los interesados, lagos en materia, pero bazados en la costumbre, -

los defensores de trabajadores que cuentan con una antigüedad apreciable se ven lanzados a sugerirles demandas de " cumplimiento " pese a que la reinstalación sea vista con malos ojos por los propios trabajadores, con el ánimo de que la parte patronal, en situación anímica también contraria a la continuación de la relación laboral, transija mediante el pago de una indemnización que contemple los " veinte días por año ". De hecho funciona esta prestación, sin mayores fundamentos legales, como un factor de arreglo meramente convencional.

En realidad considero que estamos en presencia-- de una laguna de la Ley. En la de 1931 ocurría algo parecido en los casos en que el trabajador rescindía la relación por causas imputables al patrón ya que solo podía exigir la indemnización de tres meses de salario, y los salarios vencidos. Así lo determinaba el artículo 125-B en la nueva Ley el artículo 52, en relación al artículo 50 amplió la prestación -- incluyendo los veinte días por año, es indiscutible que la -- misma política debería seguirse, por analogía, en los casos de despido

CAPITULO IV

**DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CASO DE RESCISIÓN POR
CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON**

C A P I T U L O IV

" DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CASO DE RESCISION POR CAUSAS IMPUTABLE AL PATRON "

1.- DERECHOS Y EXCEPCIONES A LA REINSTALACION

" Es probable que las dos polemicas más duras y a la vez más bellas en la interpretación jurisprudencial y doctrinal de las normas de la Declaración de derechos sociales giraron en torno a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y acerca del valor y la fuerza del principio de la reinstalación en el trabajo. En ellas se volcó el ingenio de los juristas: La primera, que fue ganada por la jurisprudencia a la doctrina en la célebre ejecutoria de la Corona, S.A. de primero de febrero de 1924, concluyó con la separación radical de los organos estatales para la administración de la justicia, de un lado, el poder judicial para las controversias civiles y mercantiles, y en el otro, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de los conflictos entre el trabajo y el capital, cualquiera que fuese su naturaleza; en aquella sentencia, que fue un episodio en la lucha por la independencia del derecho del trabajo, una solución trascendental para el problema que examinamos aquí, se abrió el camino para que las juntas de Conciliación-

y Arbitraje pudieran resolver los conflictos motivados por el despido de los trabajadores. La segunda polémica fue ganada por la doctrina a la jurisprudencia, pues fueron las exposiciones doctrinales las que llevaron a la Cuarta Sala a la Ejecutoria de Gustavo Adolfo de la Selva de 1936, destruida en el año de 1940 con la ejecutoria de Oscar Cué; no se dió por vencida la doctrina, y en el año de 1961, el poder ejecutivo se hizo eco del clamor doctrinal y envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa que consignó definitivamente la imperatividad de la reinstalación.

El concepto de reinstalación : El término que venimos comentando está usado en el derecho del trabajo en su acepción natural. El Diccionario de la Academia expresa que reinstalar es volver a instalar y de este verbo dice que significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner a colocar en su lugar debido algo. Según estas definiciones, la reinstalación en el trabajo consistiría en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo; pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física, sino de una jurídica, quiere decir, un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, - de esos derechos que son la consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, - constitutiva de la relación jurídica de trabajo, que si bien-

no conviene configurarlos como un derecho de propiedad al empleo o como un derecho real nuevo erga omnes, si constituyen derechos del trabajador en la empresa que no dependen de la voluntad del empresario y de los que no puede ser desposeídos. Esta restauración del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos de que ya disfrutaba antes del despido, -- sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo durante el tiempo que estuvo alejado de él; así, a -- ejemplo, ese tiempo de alejamiento se computará en su anti-- güedad, y le servirá también para percibir el salario correspondiente a las vacaciones de que no disfrutó.

Entendemos por reinstalación la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo.

La polémica histórica: conocemos la fracción --- XXII del artículo 123, pero fue la XXI la que suscitó el de-- bate:

" Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará -- obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto."

No era posible desconocer el derecho de los trabajadores a que se les reinstalara en su trabajo, no obstante lo cual, los empresarios se negaron sistemáticamente a cumplir los laudos de las juntas. Fueron dos sus argumentos principales: La fracción veintiuno y los artículos. 601 y 602 de la Ley (de 1931), autorizan al patrono a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo que dicte, negativas cuyas consecuencias unicas son la terminación de las relaciones de trabajo y el pago de los daños y perjuicios que se causen, el segundo argumento se hizo consistir en que la reinstalación de un trabajador en su trabajo era una obligación de hacer, pero como no se puede ejercer coacción sobre las personas para que realicen un hacer, la solución única era sustituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios causados.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia aceptaron la argumentación de los patronos, pero al crearse la Cuarta Sala del Tribunal, sus integrantes conmovieron a la Nación con una de las más brillantes y mejor fundadas ejecutorias, la ya citada de Gustavo Adolfo de la Selva, digna compañera de las famosas sentencias del inolvidable Ignacio Vallarta. Los argumentos de la Cuarta Sala se convirtieron en el estandarte de la doctrina para la defensa de la imperatividad de los derechos del trabajo: La frac

ción XXII del artículo 123 concede a los trabajadores dos derechos, la reinstalación o el pago de una indemnización. La fracción XXI de la misma norma constitucional no puede tener aplicación cuando el trabajador intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre los particulares, por lo que es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitraje del órgano competente del estado o a aceptar el laudo que dicte; y en segundo lugar, porque su aplicación haría inoperante a la fracción veintidós, -- disposición que concede a los trabajadores dos derechos, entre los que libremente puede elegir, pero si el patrono pudiera negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección, en realidad, pertenecería al empresario, pues la efectividad de los derechos dependería de un arbitrio. Por otra parte, si se aplicara la fracción veintiuno, se desnaturalizaría el sentido de la veintidós; esta fracción diría; el trabajador tiene dos derechos, el de pago de una indemnización de tres meses de salario y otro que consistiría, a elección del patrono en la reinstalación en el trabajo o en el pago de aquella indemnización a que se agregaría una cantidad adicional por concepto de daños y perjuicios, una solución contradictoria con la finalidad de la fracción veintidós. Finalmente, los principios del derecho mexicano se derrumbarían: La--

estabilidad en el trabajo dependería de la voluntad del patrono y los derechos adquiridos por el trabajador en la empresa perderían su base de sustentación.

La también citada ejecutoria de Oscar Cué modifico la jurisprudencia y regresó a la tesis de la no imperatividad-no obligatoriedad de la reinstalación, dijeron los defensores de la tesis del laudo que decreta la reinstalación. En el Derecho Mexicano del trabajo hicimos una exposición minuciosa de la polémica, en la inteligencia de que siempre defendimos con pasión la obligatoriedad de la reinstalación. Haremos solamente un apunte sobre el argumento de que la reinstalación es una obligación de hacer, una tergiversación del fenómeno, pues la reinstalación en el trabajo, lo dijimos en el párrafo anterior, no es una operación física, en tomar al trabajador en los brazos y colocarlo en su lugar de trabajo, sino un acto jurídico, la restauración del trabajador en sus derechos, de los que no puede ser despojado: El trabajador cumple su obligación al poner su energía de trabajo a disposición del patrono, pero si este no la utiliza o impide su prestación no puede alegar estos hechos para dejar de pagar el salario.

Veintiún años duró la batalla de la reinstalación, la antigua mayoría de edad de los jóvenes una y otra vez se estrellaron los alegatos de los defensores del principio de la estabilidad en el trabajo, hasta que la Comisión que pre-

paraba un primer proyecto de nueva Ley del Trabajo por encargo del Presidente López Mateos, comprendió la necesidad de romper el baluarte de la fracción veintiuna, a cuyo fin surgió su reforma. El 26 de diciembre de 1961, el mismo Presidente de la República envió a la Cámara de Senadores la consecuente iniciativa, con una hermosa justificación de la estabilidad.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad al través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

La fracción veintiuno se adicionó con la frase siguiente.: " Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente." Las excepciones a la imperatividad de la reinstalación: las reformas de 1962 añadieron también una frase a la fracción XXII del artículo 123, colocada inmediatamente después del --

párrafo que habla de los derechos de reinstalación o pago de una indemnización: " La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

No obstante la existencia de algunas excepciones, la estabilidad nuestra es absoluta, porque esas excepciones derivan de la naturaleza de las cosas o tienden a evitar la negación de ciertos derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales. Antes de analizar las excepciones deseamos precisar que la enumeración contenida en el artículo 49 de la Ley es limitativa, lo que quiere decir que no podrá hacerse ninguna extensión analógica; y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva, de tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas.

A).- Trabajadores con una antigüedad menor de un año: la fracción primera menciona esta excepción (la versión de 1962 en el artículo correlativo de la Ley de 1931 fijó dos años). La Comisión estudió las observaciones de los trabajadores, pero estimó que la estabilidad impone a la empresa una obligación permanente y definitiva, por lo que no era aconsejable decretarla al minuto siguiente a la iniciación del trabajo. Suprimido el llamado término o contrato a-

prueba pareció conveniente dar una oportunidad al empresario para que se diera cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fábrica y al superamiento, siempre deseable, de las técnicas industriales.

B).- Trabajadores de contacto directo e inmediato con el patrono: algunos trabajadores, por los caracteres de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con el patrono, la enfermera que ayuda al médico en su consultorio, situación que es constante en los pequeños talleres. No era posible obligar a los patronos a convivir con ellos, porque, como alguien nos dijo con cierta gracia, el derecho civil admite el divorcio. La Comisión actuó no obstante con prudencia y no entregó la solución del caso a los patronos, sino que en la fracción segunda dijo que corresponde a la Junta estimar, "tomando en consideración las circunstancias del caso, si es o no posible el desarrollo normal de la relación de trabajo."

C).- Trabajadores de confianza: la fracción tercera los menciona expresamente. Su fundamento está en la naturaleza de las funciones, pues no se puede imponer a una persona que continúe depositando su confianza en un trabajador cuando la ha perdido. En este problema se dan dos situaciones: según el artículo 185, el patrono "puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de

la confianza", en cuyo caso, no incurre en responsabilidad, - pero la hipótesis que contempla el artículo 50 es diferente, - pues aún cuando no exista motivo razonable de rescisión, el - patrono puede, mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al trabajador.

D).- Trabajadores domésticos: La naturaleza de la relación de trabajo, tal como se expresó en el inciso "B"- justifica la excepción de la fracción cuarta.

E).- Trabajadores eventuales: Es la quinta y - última de las excepciones del artículo 49. Su aplicación -- será limitada, porque en un número importante de casos, el - empresario,, en lugar de exponerse a las resultas de un juicio, liquidará al trabajador los dos días que le falten para con - cluir su trabajo, pero puede ser importante cuando se trate - de suplencias por un periodo largo. Su justificación es un - efecto de la ausencia de la categoría del trabajador de plan - ta.

F).- Indemnizaciones por incumplimiento del - - laudo que ordenó la reinstalación: En los casos de las excep - ciones que hemos comentado, el trabajador fue despedido de su trabajo sin causa justificada, pero la Junta de Conciliación- y Arbitraje dictó laudo declarando que debía ser restaurado - en sus derechos; ello no obstante, el patrono fundado en algu - na de las excepciones, se negó a cumplir el laudo, y tal como

lo hicieron los empresarios en el pasado, se acogió al beneficio de la substitución del cumplimiento directo por el pago de una indemnización para esta hipótesis, la fracción XXI del artículo 123 habla de una indemnización de tres meses de salario, " Además de la responsabilidad que le resulte del conflicto."

El artículo 602 de la Ley vieja determinó esa responsabilidad, según que la relación de trabajo fuese por tiempo determinado o indeterminado. La Ley nueva recogió los montos de las indemnizaciones en el artículo 50, cuya claridad evita los comentarios. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización compuesta de dos partidas: Tres meses de salario fijo y una cantidad variable, según la forma de duración de la relación y su antigüedad en el trabajo. Si se pregunta la razón de esta doble indemnización responderemos que así lo ordena la fracción veintiuno, pero a fin de justificar esta disposición agregaremos que la segunda parte de ella es la compensación por el incumplimiento directo de un laudo " (37)

(37).- De la Cueva, Mario " Derecho Mexicano del Trabajo ", 2da. edición, editorial Porrúa, S.A. México 1974 pp. 256-262.

2.- LA INDEMNIZACION

En este punto analizaremos la indemnización por las causas imputables al patrón, y el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo actual determina que cuando la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año la indemnización deberá consistir en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, pero si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Al respecto la Ley es clara, pues su preocupación del legislador en este punto es el de beneficiar más al trabajador que ha obtenido menos por trabajar menor cantidad de tiempo, dicho en otra forma, si la relación es menor de un año por haberse pactado en un tiempo determinado y este no se cumple, por ese simple hecho se le causa perjuicios al trabajador, ya que habiendo calculado este una determinada cantidad de ingresos, no la obtiene por la rescisión de la relación, con la indemnización puede en un momento, relativamente ajustarse dicha cantidad, en relación al otro punto que plantea la misma fracción del artículo en comento, en el sentido de que si excede de un año la relación, se pague seis meses por el

primer año y veinte días por cada uno de los años subsecuentes, en este sentido y por no existir mayor polémica se ha estudiado por los tratadistas en una forma más somera, pues no tiene mayor relevancia, dicha disposición por señalarse en una forma escueta.

Otra fracción prevee que si la relación fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados es indudable que nuestra legislación del trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido, y al igual que en el punto analizado anteriormente la indemnización consistirá en veinte días por cada uno de los años trabajados, con la excepción que por ser contrato indefinido se omite la prestación de los seis meses por el primer año, como sucede en los contratos por tiempo determinado mayor de un año.

Además en la fracción III, prevee independientemente de las indemnizaciones previstas en los dos puntos que le preceden, el trabajador tendrá derecho al pago del importe de tres meses de salario, mismos que señala el artículo 123 de nuestra Constitución y el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Como es de apreciarse en este punto se otorgo --

al trabajador una prestación más que son los tres meses previstos en nuestra Carta Magna, que como ayuda al trabajador se ha titulado como una de las garantías sociales esenciales para la clase trabajadora.

El artículo 49 prevé que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere dicho artículo, y en los casos específicos que en él se mencionan.

3.- TERMINOS PARA EJERCER LA ACCION Y LA PRESCRIPCION.

" Dentro del Derecho común, existen normas aplicables a todas las ramas del Derecho, que procuran la estabilidad en las Relaciones Humanas, mediante la extinción de determinados derechos por el solo transcurso del tiempo sin que sean ejercitados, con la consiguiente liberación de las obligaciones que les fueron correlativas.

Se conoce a esta Institución con el nombre de prescripción negativa o liberatoria.

El derecho del trabajo no podía escapar a la aplicación de principios generales como los señalados, y por eso la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 516 y siguientes regula la forma como opera la prescripción de derechos.

No vamos a ocuparnos en este capítulo de la prescripción procesal propiamente, ya que no es el tema de esta obra: Por lo mismo, solo mencionaremos la forma como se distinguen las acciones que nacen de la Ley o del Contrato del Trabajo, sea colectivo o individual.

La regla general en materia de derecho del trabajo es que dichas acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente indicados.

Hay una prescripción brevísima y otra que pudiéramos llamar máxima, en materia laboral. La primera opera en el plazo de un mes, la segunda en el plazo de dos años.

El artículo 517 trata de las prescripciones brevísimas de un mes y considera dentro de ella a las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación .

Vimos que en el artículo 47 fracción I, se fija precisamente el plazo de treinta días para que el patrón pueda rescindir el contrato por haberlo engañado el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado, al tiempo de celebrarse, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carece; pero además de ese caso que

configura el periodo de prueba según lo indicamos, también -- hay posibilidades de que el error se refiera a la persona o - sea que el contrato se haya celebrado con una persona distin- ta de aquella con la que se pretendía concertarlo o que median- do dolo, o intimidación, se haya formulado sin que existiera- la libre voluntad de alguna de las partes.

La Ley presupone que el término de un mes es su- ficiente para que, al cesar la intimidación se pueda solicitar la nulidad del contrato de que se trate.

También prescriben en un mes las acciones que da a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 Constitu- cional, o sea para demandar al patrón cuando son despedidos - aquellos, injustificadamente. De ahí la importancia de que - se notifique al trabajador, de manera fehaciente el hecho por el que se le ha despedido de la empresa, pues solo desde ese- momento empieza a correr el periodo de prescripción.

También para los patronos prescribe la acción pa- ra despedir justificadamente a los trabajadores o disciplinar sus faltas, entendiéndose que empieza a correr el período del mes, desde que se de causa para la separación o sean concedi- das las faltas.

Esta disposición es muy interesante y debe ser -

conocida tanto por trabajadores como por patrones. No debe entenderse que la prescripción corre desde el momento en que se cometio el hecho que da lugar a la separación o al castigo, ya que, repetimos, equitativamente el principio que señalamos en el párrafo anterior es también aplicable en el presente caso o sea, que el patrón necesita tener conocimiento de la falta cometida para que empiece a correr el periodo de prescripción. Por ejemplo, el faltante de dinero a un empleado que maneja fondos, es causa de despido ; pero no es descubierto sino después de días, semanas o meses. La prescripción no puede comenzar a correr sino hasta el momento en que dicho faltante se descubrió.

Sobre este punto transcribimos la siguiente ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por ser muy ilustrativa:

PRESCRIPCION EN MATERIA LABORAL. De acuerdo con una lógica interpretación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley Laboral, en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el Derecho Patronal para despedir justificadamente a sus Trabajadores, debe empesar a contarse cuando se dé causa para la separación siempre, que esta causa sea del conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador solo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometio, puede empezar a correr el término de prescripción ". Amp. 8-873/56/1 Ferrocarriles Nacionales de México. Fallado el 16 de noviembre de 1956.

También es interesante analizar, de acuerdo con esta fracción, la validez que puedan tener disposiciones contenidas en reglamentos interiores de trabajo que, con el fin real o supuesto de investigar las faltas se amplíe el período de un mes fijado por la Ley para que opere la prescripción. Nosotros creemos que estas disposiciones no modifican el plazo legal, ya que la prescripción es de orden público y los -- mandatos legales de tal naturaleza no pueden modificarse por voluntad de los particulares.

Por último, prescriben en un mes las acciones de los patronos que hacen deducciones en los salarios de los trabajadores por errores que estos cometan.

Naturalmente que esto debe entenderse en terminos, o sea que el plazo se inicia desde el momento en que se hayan probado suficientemente los errores cometidos por los trabajadores según lo establece la Ley y que además, si la deducción en el salario va a efectuarse en varias semanas de pago, bastara con que empiece a hacer el descuento dentro del mes co-- rrespondiente, para que no opere la prescripción, aún cuando los demás descuentos tengan lugar posteriormente, como es natural.

Las reformas a la Ley, publicadas en diciembre - de 1962, incluyen una disposición al final del artículo 330 -

según la cual cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al -- trabajo, apercibiendolo de que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad.

El propósito de esta disposición, sin duda alguna, es el de buscar estabilidad en las relaciones de trabajo y el suponer que si una persona adquiere el derecho de ser -- reinstalada en su puesto y no ejerce la acción respectiva, -- con ello esta significando la falta de interés en ocupar el - puesto y, por lo mismo, conviene a los intereses de todos dar por terminado el contrato de trabajo.

La prescripción más larga, o sea aquella que tiene lugar en dos años, se puede hacer valer en los siguientes casos que menciona el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, pero solo vamos a referirnos, como antes lo indicamos, a los aspectos sustantivos del derecho que corresponde a trabajadores o patronos y no a las cuestiones procesales, por -- lo que solamente comentaremos las dos primeras fracciones de este, cuando un trabajador tiene conocimiento de que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, le resulta una incapacidad, desde ese momento empieza a correr el plazo de dos años para reclamar la indemnización correspondiente.

Por lo que ve a las acciones de las personas que dependían económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente, el plazo de dos años empieza a contar a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.

Es principio general de derecho que la prescripción no corre contra el incapacitado ni contra el impedido, lo cual es justo.

La Ley del Trabajo acogió este principio. No puede decirse que los incapacitados mentales puedan tener conocimiento consciente de su derecho, para ejercitarlo. Por eso no opera en tal caso la prescripción, a menos que sus representantes legítimos ya hayan sabido de la existencia de tal derecho o que se les nombre un tutor, en cuyo caso, comienza a correr el plazo de prescripción desde que legalmente puede actuar el tutor.

Tampoco se cuenta el término de prescripción para los obreros que en tiempo de guerra hayan sido incorporados al servicio militar, y que, por alguno de los conceptos contenidos en la Ley del Trabajo, se hayan hecho acreedores a indemnización, por considerarse que están impedidos para ejercer las acciones de que fueren titulares.

Otro tema que conviene tratar, así sea someramente, es el que se refiere a la interrupción de la prescripción, o sea a la posibilidad de que ocurran acontecimientos que indiquen, o bien la intención manifiesta de ejercitar la acción que se tenga, o el reconocimiento expreso de quien podría beneficiarse con la prescripción, del derecho que asista a su contraparte. La Ley dispone al respecto que la cita legalmente notificada al deudor, para cualquier diligencia de Conciliación y Arbitraje ante la junta correspondiente, interrumpe la prescripción. Por ejemplo, si un día antes de que transcurra el mes de haber despedido a un trabajador, el patrón recibe el emplazamiento o cita para acudir ante la Junta a una audiencia de conciliación, por haber demandado el obrero, se interrumpe el plazo del mes y ya no puede alegarse que ha prescrito la acción de este último. El criterio expuesto ha sido ampliado por la Suprema Corte, en el sentido de que no es requisito indispensable la notificación al demandado, sino que basta la presentación de la demanda o escrito inicial ante el tribunal. A este respecto sostiene:

PRESCRIPCION EN MATERIA DE TRABAJO, INTERRUP--
CION DE LA, Prescripción en materia de trabajo -
se interrumpe por la sola presentación de la de-
manda o escrito inicial independientemente de --
que se notifique o no el demandado; pues este-
acto no depende de la voluntad del actor y no se
ría justo que la omisión en que incurran las au-
toridades redunde en perjuicio de aquel".

5a. Epoca, Tomo XLIV, Pág. 4081, R. 1799/33. Ro-
dríguez Vicente y Coags. Tomo XLVI, pág. 2409,R

11944/32.

Cía. de Tranvías de México, S.A.

Tomo XLV, Pág. 1539, R. 15241/32. Soc. Berley Hnos.

Tomo XLVIII, Pág. 994, R. 380/36. Cía. Dos Carlos, S.A.

Tomo XLIX, Pág. 621, A.D. 1873/36. Cía. de Tranvías, Luz y Fuerza de Monterrey, S.A.

Página 118 del apéndice de jurisprudencia 1917 a 1965 del semanario Judicial de la Federación, 4a. Sala.

Concluyendo el comentario sobre esta disposición legal, indicaremos que también interrumpe la prescripción, el hecho de que la persona a cuyo favor corre, reconozca el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables. Como ejemplo podemos decir -- que si el patrón hace saber al trabajador accidentado que reconoce el riesgo profesional, después de algún tiempo de que ya se haya determinado la incapacidad resultante y esta dispuesto a pagar la indemnización, con ello interrumpe la prescripción y no podrá invocarla después de dos años, contados a partir del momento en que se fijó la incapacidad, sino que debería contar el plazo de dos años desde la fecha en que reconoció el riesgo, y así se lo hizo saber al trabajador.

Según el artículo 522 los plazos para la prescripción se cuentan por días naturales, el primero se contará com

pleto, aún cuando no lo sea ; pero el último debe ser completo; más si es feriado , no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primero útil siguiente. En otros terminos, un mes se calcula, digamos del 20 de marzo al 19 de -- abril, más si este fuere feriado, se extenderá hasta el 20 de abril. Un año, desde el día de un mes cualquiera hasta el día anterior del mismo mes en el año siguiente ". (38)

4.- LOS SALARIOS VENCIDOS

Naturaleza jurídica de los salarios vencidos, la doctrina nacional ha pasado por alto, al menos al nivel de -- obras generales, el problema de determinar la naturaleza jurídica de los salarios vencidos en rigor solo se encuentra una breve referencia en " De La Cueva; (39). Quien en algún momento señala que se han asimilado a " Una especie de costas judiciales ". El maestro, en terminos generales, prefiere hablar de " indemnización ".

En realidad el problema radica en la imprecisión de la Ley que partiendo del supuesto de que constituyen una -

(38).- Guerrero, Euquerio "Manual del Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. México 1967, PP. 277-281.

(39).- De la Cueva, Mario " Derecho Mexicano del Trabajo" sexta edición Editorial Porrúa, México 1961, Págs. 832-833

indemnización, obviamente general por la violación patronal - de los derechos del trabajador, en ocasiones señala que se -- trata realmente del pago de los salarios, a los que agrega la no muy clara calificación de " vencidos ".

En los casos de las indemnizaciones el problema- no se presenta en iguales terminos, aunque ni en el artículo- 123, inciso " A " fracción XXII, ni en la misma Ley se pro-- duzca un absoluto rigor terminológico. Sin embargo, se admi- te la de los salarios vencidos.

Intención de cuantificar la indemnización " con- el importe de tres meses de salarios (artículo 123) o -- en una cantidad igual al importe de los salarios ..." (artícu- lo 50-I y II de la Ley del Trabajo), y lo que convierte al - salario en una medida, pero no lo identifica con la indemniza- ción.

Creemos que no es necesario ahondar mucho en el problema para resolver la cuestión, si bien es cierto que la- fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, - se habla de " Salarios Vencidos desde la fecha del despido - hasta que se paguen las indemnizaciones , resulta obvio que- ese concepto no corresponde al de salario que contiene el ar- tículo 82, esto es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo . Por ello debe de concluirse que

el término " salarios vencidos " no es más que la expresión - reducida de un concepto más amplio, equivalente a " indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador ". En realidad, considero que se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial de salario .

Es claro que la expresión " vencidos " y aún la- de " caídos " , parece reflejar la intención del legislador - de puntualizar el origen de la responsabilidad patronal: El no haber cubierto los salarios al trabajador lo que determina que se trata de una obligación " vencida ", pero esto que po- dría ser discutible, y nada más discutible, en los casos en - que el trabajador reclama los salarios vencidos.

La reinstalación, carece totalmente de significado cuando se reclama la indemnización por despido o el trabajado rescinde la relación laboral. En ambas situaciones se -- pone fin a la relación de trabajo y solo queda en juego el problema de determinar a cargo de quien quedo la responsabilidad consiguiente y con que cuantía.

Es obvio que una relación laboral extinguida no- pueda generar la obligación de pagar salarios después de su - terminación.

En otro punto de vista según el maestro " De La-Cueva ; (40). Considera que los salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separo del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo -- que ordeno la reinstalación o el pago de las indemnizaciones".

Como en otros muchos problemas, también aquí nos sale al paso otra polémica del pasado; el debate sobre las hipótesis en las que procedía condenar al patrono al pago de -- los salarios caídos (empleamos este término por ser el de -- uso corriente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje), se desenvolvió en varias etapas, que condujeron a reformas sucesivas en la Ley de 1931, las que se resumieron en la de 1956, la cual, a su vez, sirvió de fuente de inspiración a la Ley--nueva, la Comisión la plasmó en los artículos 48, 50 fracción III y 52 , en los que se encuentra el principio de que siempre que la Junta declara la injustificación del despido o la razón que tuvo el trabajador para separarse del trabajo y condena a la reinstalación o al pago de una indemnización, tiene

(40).- De La Cueva, op.cit. p. 260.

el patrono el deber de pagar los salarios caídos en los termi
nos propuestos en el párrafo anterior, obligación que se ex--
tiende a los posteriores a la fecha en que se presenta la ne-
gativa a cumplir con el laudo de reinstalación.

CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- El congreso constituyente del 17 de febrero de 1856, fincó las bases para que en la Constitución de 1857, se observara la necesidad de tipificar la relación de trabajo para que el trabajador no fuere explotado por el capitalista, lo cual condujo al congreso a aprobar el artículo 5° Constitucional excesivamente tímido, cuya revisión posteriormente dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

SEGUNDA.- Las instituciones de derecho, determinaron que el principio básico en el derecho del trabajo era la libertad individual, ya que todos los hombres por su propia naturaleza son iguales, por lo que la relación de trabajo se reglamento mediante un Código Civil, mismo que contempló el Código Napoleón, el cual estaba determinado de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, no se permitía un contrato que tuviere una duración excesivamente largo en relación a la vida del hombre, además el contrato por tiempo indefinido lo podía rescindir cualquiera de las partes en cualquier tiempo.

TERCERA.- El artículo 123 Constitucional, tuvo su base en el movimiento de 1914 por los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, por lo que se considera que fue obra del gobierno preconstitucionalista, por lo que

los trabajadores tuvieron poca o ninguna intervención, más -- tarde el papel principal perteneció a las organizaciones obreras, el 26 de diciembre de 1916 el Congreso Constituyente de Querétaro solo hizo algunas adiciones al artículo 5° de la -- Constitución de 1857, con fecha 27 de diciembre de 1916 se pidió que se reconociera el derecho de huelga y el día 28 se puso a disposición el artículo 5° y después de hablar algunos oradores, tomó la palabra el Licenciado José Natividad Macías para presentar en nombre de Carranza un proyecto sobre trabajo, que con ligeras modificaciones se transformo en el artículo 123.

CUARTA.- En el año de 1929 se formó un proyecto de Código Federal de Trabajo, que se le llamó proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República en dicho Código se determinaba cuando el estado tendría carácter de -- patrón, cuando tuviera a su cargo servicios desempeñados por particulares, dicho Código reconoció cuatro tipos de Contrato de Trabajo, y que son; el individual, el de equipo, el contrato Ley y el colectivo.

QUINTA.- En el año de 1931, se celebró en la Secretaría de Industria y Comercio una convención obrero-patronal cuyas ideas reformaron el proyecto Portes Gil, aprobadas por el Presidente de la República Ortíz Rubio, se envió al --

Congreso y con algunas modificaciones a principios de agosto de 1931, se aprobó la Ley Federal del Trabajo actual.

SEXTA.- Con respecto del presente trabajo que es la rescisión de la relación de trabajo, se debe considerar que es aquella que se suscita por incumplimiento de alguna de las partes ya sea el patrón o el trabajador, y esta a su vez radica en la circunstancia de que se trata de un acto humano-carente de necesidad física, por lo tanto, que el mismo pudo haberse evitado, por ejemplo un trabajador que se presente a su centro de trabajo en estado de ebriedad. Diferenciando a la terminación de la relación de trabajo ya que esta es a causa de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, como por ejemplo la incapacidad mental de un trabajador.

SEPTIMA.- En general en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las causas de la rescisión de la relación de trabajo, el contrato de trabajo se diferencia de los contratos civiles, ya que este puede ser escrito o verbal, y por que la pena máxima que se le puede aplicar al trabajador es la rescisión y esta se aplica en forma inmediata a diferencia de la rescisión de los contratos civiles la cual es determinada por un Juez previo juicio.

OCTAVA.- La rescisión es el producto del incumplimiento del contrato de trabajo por cualquiera de las partes,

que trae como consecuencia el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad, consiguientemente para el efecto de indemnización en el caso procedente, existen dos terminos que se utilizan en esta situación, en primer lugar el despido que es atribuido al patrón y en segundo lugar el retiro que es la que hace valer el trabajador, la primera expresión es impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero como sea que fuere esta tiene un cierto prestigio " oficial " pues se emplea en la fracción XXII, inciso " A " del artículo 123 Constitucional.

NOVENA.- El despido, es un acto unilateral a través del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador, en este caso la rescisión no termina por sí misma, sino que esta sujeta su validez a la confirmación de los tribunales laborales, por lo que no se debe confundir el derecho de dar por terminada una relación mediante el despido, con la terminación misma. Entre el despido patronal y la terminación misma transcurre un lapso de tiempo, que si el tribunal decide como procedente la rescisión en ese momento se configura la terminación.

DECIMA.- En el caso de que el trabajador sea despedido, y si el patrón no demuestra una causa justificada,

tendrá que otorgar a este el puesto que ocupaba, con todos -- sus movimientos escalafonarios, pagarle los salarios caídos, etc., esto en el caso de que el trabajador le haya demandado la reinstalación, pero si se encuentra dentro de las causales del artículo 49 de la Ley, el patrón en lugar de reinstalarlo tiene el derecho de indemnizarlo, dicha indemnización debe -- ser en efectivo y se considerará como tal hasta que el trabajador la reciba, pues las exhibiciones de billetes de depósito ante el tribunal laboral no surten ningún efecto legal.

DECIMA PRIMERA.- La reinstalación es restaurar al trabajador en los derechos que le corresponden en la empresa, derivados ellos de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo, anteriormente los empresarios se negaban a cumplir los laudos en el sentido de reinstalación basándose en los argumentos de la fracción XXI de los artículos 601 y 602 de la Ley de 1931, en los que la solución única era sustituir la obligación directa con el pago de los daños y perjuicios, pero después en 1962 para acabar con dicha situación en la que la voluntad del patrono imperaba en este caso sobre el derecho mexicano, se le adicionó a dicha fracción lo siguiente " esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente", con lo cual la --- fracción XXII de nuestra actual Constitución da una estabilidad en el trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- En el caso de la indemnización el legislador a querido ser justo pues en el caso de que el contrato a tiempo determinado menor de un año se indemnizará con la mitad del tiempo de los servicios prestados pero si es te es mayor de un año, con una cantidad de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los subsecuentes, es to es obvio pues el trabajador a calculado sus ganancias al tiempo contratado y sino se cumple con dicho contrato, a este se le causan perjuicios inmediatos. Para los contratos de -- tiempo indeterminado la indemnización se divide en dos partes, la primera en tres meses de salario y la segunda la cantidad que resulte por concepto de pagos que la propia Ley del Trabajo determina.

DECIMA TERCERA.- La prescripción es un derecho tutelado por el derecho común, al que no podía escapar el derecho del trabajo, este es el derecho que tienen las partes para liberarse de determinados compromisos jurídicos por el sólo transcurso de tiempo sin que sea ejercitada la acción--- existen terminos que son previstos por la propia Ley y que -- van de los cortos a los largos como son el de un mes o el de dos años.

S U G E R E N C I A S .

SUGERENCIAS

1.- Considero que la fracción VIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, debería ser precisa en el sentido de que para catalogar un acto inmoral, este debe ser respaldado por la prueba testimonial, ya que el patrón a su criterio puede catalogar un acto que considere inmoral, lo que para otras personas pudiera no serlo.

2.- Por lo que respecta a la fracción X del artículo 47 de la Ley de la materia, en la que se preveé la rescisión por incurrir el trabajador en mas de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, al respecto considero que la ley debe ser clara en ese sentido y determinar en forma concisa cuales serían las causas justificadas para acreditar la ausencia, ya que según se puede interpretar la Ley, su sentido resulta del todo amplio y procederían toda clase de causas por el simple hecho de acreditar la imposibilidad de presentarse al centro de trabajo, para que estas puedan considerarse como justificadas, ya que en forma común el patrón solamente da valor a comprobantes médicos y preferentemente los expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social y siempre que en dichos comprobantes se determine la incapacidad física de presentarse al centro de trabajo extremo este que considero ilegal, pues no esta contemplado en la Propia Ley y comunmente y por costumbre como he dicho son los únicos comprobantes que acepta el patrón. En

si la fracción que nos ocupa exige solamente como requisito de que la inasistencia se deba a una causa justificada, por lo que considero que en la propia Ley debe de tipificarse cuales pueden considerarse como causas justificadas permitidas legalmente.

3.- No estoy de acuerdo con el criterio sustentado por la Suprema Corte, en el sentido que para determinar el estado de ebriedad, previsto en la fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya que considera que se puede demostrar dicho estado con la prueba testimonial. sugiero que a efecto de acreditar el estado de ebriedad deba de realizarse un examen médico y que a travez de este se determine en forma fehaciente, si con la cantidad de alcohol que se encuentra en el organismo del trabajador este se encuentre en estado de ebriedad, ya que resultaría injusto que por el simple aliento alcohólico se le rescindiera el contrato al trabajador.

4.- El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II, determina la causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, consistente en las faltas de probidad u honrradez por parte del patrón. y considero al respecto que el despido injustificado deba considerarse como una falta de probidad u honrradez imputable al patrón obviamente, situación por la cual debe condenarsele a este al cumplimiento de las prestaciones recla

mas, siempre y cuando no acredite causal alguna de rescisión en contra del trabajador o bien resulten improcedentes las excepciones que oponga.

5.- En la fracción VI del artículo 51 de la Ley Federal del trabajo, se preveé como causal el "sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo", considero que dicha fracción debe ser mas clara y señalar si los perjuicios ocasionados son en las herramientas o útiles de trabajo propiedad del trabajador o del propio patrón, pues si son propiedad del primero de los mencionados en este caso si sería procedente la causal de rescisión sin responsabilidad para dicha parte, pero si dichas herramientas son propiedad del segundo de los citados, considero que no se tipificaría la causal de rescisión, ya que este puede disponer de sus herramientas en la forma que el disponga, ya que la repercusión sería que el trabajador se encontrara impedido de realizar el trabajo contratado, consecuentemente con el simple hecho de que el trabajador se presente a su centro de trabajo aunque no realice el trabajo contratado por encontrarse imposibilitado, el patrón esta obligado a pagar el salario correspondiente, y si por este hecho se llegara a derivar la rescisión esta sería sin responsabilidad para el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

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

- De Buen Lozano Nestor.- " Derecho del Trabajo " Tomo I Edito
rial Porrúa, S.A. México 1974.
- De Buen Lozano Nestor.- " Derecho del Trabajo " Tomo II, Edi
torial Porrúa, S.A. México 1976.
- De la Cueva Mario.- " Derecho Mexicano del Trabajo " Tomo
I 6a. Edición Editorial Porrúa, S.A.
México 1961.
- De la Cueva Mario.- " Derecho Mexicano del Trabajo " Tomo
I Editorial Porrúa, S.A. México 1969.
- De la Cueva Mario.- " Derecho Mexicano del Trabajo " 2a.-
Edición, Editorial Porrúa, S.A. Méxi
co 1974.
- Guerrero Euquerio.- " Manual de Derecho del Trabajo ", -
Editorial Porrúa, S.A. México 1967.
- Guerrero Euquerio.- " Manual de Derecho del Trabajo ", -
12a. Edición Editorial Porrúa, S.A.-
México 1981.
- Trueba Urbina Alberto.- " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo " "
Editorial Porrúa, S.A. México 1971.
- Zarco Francisco.- " Historia del Congreso Extraordina-
rio Constituyente " (1856 - 1857),
México, 1956.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO " REFORMADA " 33a. EDICION
MEXICO 1977 .

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

CONXTITUCION DE 1857

CODIGO CIVIL