



*ley 105*

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**REGIMEN JURIDICO DEL DESPIDO Y AL-  
GUNOS INSTRUMENTOS LEGALES  
PARA EVITARLO.**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**FEDERICO DIAZ RODAS**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

## REGIMEN JURIDICO DEL DESPIDO Y ALGUNOS INSTRUMENTOS LEGALES PARA EVITARLO.

### CAPITULO PRIMERO GENERALIDADES.

- a).- Desocupación, concepto, denominación y carácter;
- b).- Las causas de la desocupación;
- c).- La desocupación en México, un problema económico, - social, político;
- d).- Clasificación.

### CAPITULO SEGUNDO LA ESTABILIDAD EN EL DESEMPLEO, UN INSTRUMENTO CONSTITUCIONAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

- a).- Estabilidad, análisis genérico;
- b).- Trabajo y Trabajador;
- c).- Patrón y Empresa;
- d).- Relación Individual, Contrato Colectivo de Trabajo y Asociación Profesional;
- e).- Diversos Derechos Consignados en la Constitución en favor del Trabajador;
- f).- La Estabilidad del Empleo, garantía del Trabajador.

### CAPITULO TERCERO EL DESPIDO DEL TRABAJADOR Y SUS CONSECUENCIAS.

- a).- Terminación de las relaciones de trabajo;
- b).- El Despido del Trabajador y sus consecuencias.

### CAPITULO CUARTO INSTRUMENTOS LEGALES PARA EVITAR LOS DESPIDOS Y PARA PROTEGER A LOS DESOCUPADOS.

- a).- Ley Federal del Trabajo;
- b).- Ley del Seguro Social;
- c).- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- d).- Ley del I.S.S.S.T.E;
- e).- Otros ordenamientos.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## CAPITULO PRIMERO

### GENERALIDADES

- a).- Desocupación, concepto, denominación y carácter;
- b).- Las causas de la desocupación;
- c).- La desocupación en México, - un problema económico, social, político;
- d).- Clasificación.

a).- DESOCUPACION, CONCEPTO, DENOMINACION Y CARACTER.

Es la condición en que se halla una persona, que no obstante su capacidad y voluntad de trabajar, no logra la ocupación adecuada a sus aptitudes, se suele denominar también pero forzoso o simplemente desocupación, queriéndose decir siempre la exclusión de la voluntad en la falta de ocupación. La podríamos definir "... Desocupado, es toda persona mayor de 14 años de edad que no trabaja, pero que busca trabajo".

Excluyendo de esta definición a las personas empleadas, si se encuentran dentro de la siguiente clasificación:

1).- En actividad;

2).- Ocupando un puesto, pero sin trabajar, los que no trabajan y no lo buscan ( el trabajo ), de las que tenían una tarea o una empresa de la que estaban temporalmente ausentes por vacaciones, enfermedad, accidente o conflicto industrial ( huelga ) o gozaban de permiso por razones personales.

3).- Estuvieran esperando presentarse a su nuevo trabajo.

4).- Las que creyeran que no había trabajo disponible en la localidad para su ramo de trabajo o en la comunidad.

No es únicamente la falta de voluntad lo que caracteriza

al estado de desocupación, como en el caso de un trabajador que se haya accidentado o enfermado, pues resulta impropio equipararlo a una desocupación, debe mediar falta de ocupación ha de preve - nir de una falta entre la oferta y la demanda de trabajo. Un de ocupado, resumiendo, puede definirse "como una persona capaci - tada para trabajar, pero que no encuentra quien solicite sus ser - vicios por él ofrecidos a la tasa del salario que sea normal, a - su respectivo mercado de trabajo".

#### b).- LAS CAUSAS DE LA DESOCUPACION.

Puede clasificarse al desempleo en función de sus causas; incidencia, duración y efectos. Consideremos las causas funda -- mentales; por supuesto, un obrero sin empleo, puede encontrarse - en esta situación por numerosos motivos; y nuestros análisis de - las causas separadas del desempleo, no debe de oscurecer el hecho de que estas fuerzas se encubren frecuentemente.

Debemos igualmente recordar, la distinción entre el desem - pleo voluntario y el desempleo involuntario. El primero surge -- cuando un obrero decide permanecer ocioso, cuando deliberadamente y a sabiendas, rechaza todas las gestiones que deberá hacer para - conseguir empleo.

El segundo aparece cuando el obrero capaz quiere traba --

jar, no sólo con las tarifas y jornales existentes, esta con las tarifas y jornales existentes, esta con las tarifas más bajas, - pero no puede conseguir trabajo. Generalmente es tan sólo esta última forma de desempleo la que representa un problema serio, - ya que si un obrero decide permanecer ocioso, tiene la responsabilidad de cargar con las consecuencias de su decisión, desgraciadamente no es precisa la línea que distingue a los obreros - sin empleo voluntario e involuntario, sea en la forma conceptual, sea en la forma estadística.

#### DESEMPLEO DISFRAZADO.

Es el que existe dentro del trabajo, el obrero está trabajando, pero con una tarifa más baja a su adiestramiento y experiencia. O bien es posible que esté trabajando parte de su tiempo y es capaz de ocupar la parte restante del mismo, pero no reciben sus servicios en otro trabajo. En cualquiera de estas situaciones, el porcentaje de desempleo total no refleja esta forma de desempleo, en efecto, representa la asignación imperfecta de la mano de obra.

Esta asignación imperfecta de los recursos puede seguir debido a numerosos motivos, pero el más importante de ellos, es la pérdida de la producción que llegó a hacerse necesaria a cau-

sa de una disminución en la actividad comercial, además puede -- utilizarse imperfectamente la mano de obra a causa de cierta discriminación hacia determinados grupos, debido a oportunidades -- inadecuadas y desiguales de educación y adiestramiento a determinados obreros o a causas de que la empresa ignoraba las aptitudes del obrero, ya que éste desconoce las necesidades de la empresa. Cuando hay escasez en el mercado laboral, o cuando no -- sea capaz la empresa de conseguir todas las personas necesarias, se harán necesarios todos los esfuerzos para ocupar efectivamente a cada uno de los obreros, existe en semejantes ocasiones una justificación, tanto económica como moral para no discriminar a determinados grupos laborales, pero cuando aflojan las condiciones comerciales puede ofrecérseles la oportunidad a obreros altamente especializados para que ejecuten tareas sencillas. No se reflejan entonces exactamente los costos de la presión, tan sólo en los datos del desempleo porque la sociedad pierde no solamente la producción de los empleados despedidos, sino la producción que de otro modo hubiera sido posible, si todo mundo trabajara -- a plena capacidad.

Se observa que la sociedad se enfrenta a una pérdida seria de aptitudes humanas, cuando los obreros ejecutan tareas -- sencillas y cada vez sienten menos confianza de su capacidad para regresar a su trabajo anterior más técnico.

Ese desempleo, deja una cicatriz permanente en la fuerza laboral, que posiblemente sólo aparezca en el futuro.

#### DESEMPLEO TECNOLÓGICO.

Es el que surge de la substitución del trabajo en el capital, la presión constante del obrero por alcanzar un nivel de vida cada vez más alto, reforzada en épocas más recientes, por el poder consolidado del movimiento del trabajo organizado, ha acelerado el impulso para el mejoramiento de los métodos de producción y la eficiencia industrial.

Parecía bastante paradójico que el obrero pudiera resistir el cambio tecnológico, pero esta resistencia refleja el hecho, de que el cambio mecánico pone en peligro algo sumamente vital para los obreros, en este caso se trata al obrero individualizado: la corriente de ingresos de su trabajo actual, esta respuesta, no sólo se limita a los obreros, así mismo es difícil, que el obrero, pueda apreciar los beneficios inevitables del cambio tecnológico, cuando sólo el efecto inmediato que produce, es la pérdida del trabajo y de los ingresos del mismo.

Atendiendo a la lógica de la teoría economista, indica-- que ese desempleo tecnológico no necesita ser un problema a largo plazo, los obreros desplazados tendrán ocupación de otras in-

dustrias, especialmente si están conformes en aceptar un nivel de jornales compatibles con su valor en otras industrias.

La nueva absorción del obrero sin empleo tecnológicamente, depende de varios factores incluyendo:

- a).- Su adaptabilidad a los trabajos.
- b).- Su movilidad;
- c).- Su nivel general de demanda de trabajo.

La penalidad del desempleo, tal vez aumenta geométricamente con la duración del mismo, por consiguiente, puede considerarse el desempleo tecnológico, menos como un problema que se presenta durante un período de trabajo abundante, sino como un problema bastante serio cuando sean limitadas las oportunidades de que vuelva a darse trabajo a los obreros.

#### DESEMPLEO FRICCIONAL.

Ninguna categoría de desempleo puede ser tan precisa conceptualmente y sin embargo, tan variante como el desempleo friccional, cuando se trata de su maduración. Se presenta enseguida las características generales que se atribuyen al desempleo friccional es el desempleo entre los trabajos, se supone que cuando-

un obrero ha perdido una fuente de ingresos tiene comúnmente la oportunidad de conseguir otra, es difícil de probar esta última característica del desempleo friccional en forma cuantitativa, -- porque no se hace ninguna recopilación regular de las actividades vacantes y por supuesto, esas oportunidades pueden requerir ciertas aptitudes o calificaciones que no posea el obrero sin -- trabajo. El desempleo friccional, no viene de la falta de demanda general de la mano de obra. Es así como se le considera, a veces, como el margen de desempleo que existe cuando la demanda excede a la oferta, o como el desempleo con inflación.

Es muy importante este aspecto del desempleo friccional, porque se piensa en ocasiones que el desempleo refleja una demanda inadecuada de mano de obra, que puede resolverse fácilmente -- sirviéndose de medidas que aumenten la demanda de ellas. Si se define el desempleo friccional como el desempleo que no reduce -- significativamente con aumento total de la demanda de mano de obra pueda precisar remedios específicos, más bien que generales.

Igual que en el caso del desempleo tecnológico, llega a constituir un problema, que los obreros no se ajusten, o no pueden ajustarse fácilmente a estos cambios de demanda.

La solución del desempleo friccional no consiste en im -- partir las variantes en la demanda, sino más bien en incrementar

la adaptabilidad del obrero a los cambios. Se considera en este contexto el desempleo, más que como síntoma de progreso.

Se está de acuerdo por lo general, que los obreros sin-  
empleo por causas frccionales, se quedaron a menudo faltos de --  
trabajo sin culpa suya, y por consiguiente es más probable que -  
se queden sin empleo involuntariamente, que voluntariamente.

Dentro de los programas destinados a reducir al mínimo -  
el efecto de este desempleo, hay algunos que se incluyen planes-  
para mejorar las aptitudes del obrero por medio de un adiestra -  
miento vocacional o de programas de capacitación práctica en el-  
trabajo, planes para mejorar la información de las oportunidades  
de trabajo en cualquier otra parte, por los medios de servicios-  
amplios y de publicidad de servicios de información de empleos.-

( 1 )

c).- LA DESOCUPACION EN MEXICO, UN PROBLEMA ECONOMICO, -  
SOCIAL Y POLITICO.

d).- CLASIFICACION.

El objetivo del presente trabajo, es analizar las rela -  
ciones que se dan entre el proceso migratorio y el proceso de --

---

1).- Lloyd G. Reynolds.- Formas de Desempleo, pág. 291.

marginalidad ocupacional en la ciudad de México.

La pregunta básica que se formula es: ¿En qué medida -- los emigrantes a la ciudad de México ocupan posiciones ocupacionales marginales en mayores proporciones que los nativos?. Para contestar a dicha pregunta, se hace necesario, en primer término, analizar si en la ciudad de México se ha dado un proceso de marginalización de ciertas ocupaciones que pueda detectarse en su estructura actual, para, posteriormente, observar cuáles son algunas de las características estructurales e individuales que contribuyen al fenómeno.

Los datos para el análisis, fueron obtenidos de la primera fase de una encuesta, realizada en el área metropolitana de la ciudad de México, entre noviembre de 1969 y febrero de 1970.

Preparamos en primer lugar los elementos teóricos que --- orientaron el análisis, así como la información sucinta sobre la muestra y la manera en que fueron definidas las categorías -- empleadas, para pasar en seguida a la descripción y el análisis de los datos y, finalmente, a los comentarios y conclusiones sobre los mismos.

#### LA MARGINALIDAD OCUPACIONAL.

La marginalidad ocupacional.- La problemática de la mar-

ginalidad y las características específicas que asume en las sociedades subdesarrolladas, ha sido abordada a través de varios enfoques teóricos. Recientemente, son varios los autores que -- han tratado de redefinir el concepto de marginalidad, a fin de otorgarle un carácter histórico-estructural. Dentro de este nuevo enfoque, la marginalidad es estudiada como consecuencia de -- las tendencias que asume el modo de producción capitalista de -- pendiente. La existencia de una situación social, como la marginalidad, es entendido como resultado de la propia naturaleza de la estructura vigente en la sociedad; es concebida como un fenómeno, que se deriva de un tipo particular de inserción a la es -- tructura social.

Numerosos trabajos destacan el hecho de que en las zonas urbanas se ha venido desarrollando un tipo de industrialización-excluyente, que se basa sobre todo en el uso creciente de tecnología avanzada que ahorra mano de obra. La interrelación entre las tendencias restrictivas del mercado de trabajo en las zonas urbanas y la crisis de la estructura agraria, que lleva a la --- intensificación de la migración campo-ciudad, aunada a las tasas crecientes de aumento demográfico, tienen como resultado el que una parte de la población, no pueda ser incorporada como fuerza de trabajo productiva y se vea obligada a actividades de subsistencia básicamente en el sector terciario de la economía, en ocupaciones tales como vendedores ambulantes, empleados domésticos,

limpia botas, etc.

Así, pues, creemos útil estudiar la marginalidad en relación con la estructura ocupacional. En este sentido, entendemos que es la propia estructura económica y social y, en particular, el contenido que ha tomado la industrialización, la que condiciona la existencia de los puestos ocupacionales que tienen un carácter marginal. Deseamos aclarar, sin embargo, que no es el objetivo de éste trabajo llevar a cabo un estudio de la marginalidad como un proceso, lo cual supone otro tipo de análisis, sino que, en un nivel más restringido, la marginalidad será abordada como situación social concreta.

Las ocupaciones que denominamos como marginales, por lo común se encuentran en aquellos sectores de la actividad económica en donde se opera con bajos niveles de productividad y tecnificación. Ellas se caracterizan por generar bajos niveles de ingresos, por no estar basadas en contratos de trabajo y por no dar acceso a servicios de seguridad social (tales como servicios médicos y hospitalarios, indemnizaciones por enfermedad, invalidez o despido involuntario; pensiones y jubilaciones por vejez; derecho a viviendas de bajo costo; reparto de utilidades, etc. ).

Lo anterior contribuye a que los ingresos reales, deri-

vados de estas ocupaciones sean bajos aún y en general a que la marginalización vaya acompañada de una falta de incorporación a las instituciones que rigen, controlan y protegen a los trabajadores. En algunos casos el Estado, a través de la instancia jurídica, intenta controlar los posibles desajustes del mercado de trabajo. En México, por ejemplo existe un estatuto legal que se fija que en todas las ocupaciones se debe otorgar, cuando menos, el salario mínimo, que es definido socialmente como una remuneración aceptable para poder vivir a un nivel mínimo adecuado. También se incide a que en toda relación de trabajo se debe mediar un contrato de trabajo en el que se fijen las condiciones que deben regir el desempeño de una cierta ocupación y, por último la ley trata de garantizar la seguridad social en los términos anteriormente señalados.

A pesar de todos estos esfuerzos, sin embargo, la marginalidad escapa en muchos casos a la estructura legal, ya que los mecanismos y las características estructurales que la general, no son eliminados con la creación de un estatuto que reglamente las relaciones de trabajo.

En base a las consideraciones anteriores, trataremos de detectar a nivel empírico las ocupaciones que, de acuerdo con algunas de las tendencias mencionadas, se configuran estructuralmente como marginales. Varios podrían ser los indicadores utili

zables para tal fin. Por ejemplo, podrían denominarse como marginales todas aquellas ocupaciones cuya productividad fuera muy baja. Sin embargo, como no se cuenta con información sobre los niveles de productividad de las mismas, se ha optado por emplear un indicador que se encuentre asociado con dichos niveles, en este caso el ingreso.

Por lo tanto, en este trabajo utilizamos como indicador de marginalidad la generación, por parte de una ocupación determinada de ingresos inferiores al salario mínimo legal para una parte sustancial de los individuos ocupados en ella. Nótese que de esta manera, se está utilizando el indicador mencionado, como una característica estructural o contextual y no individual, ya que la unidad de análisis de la que se parte es el grupo ocupacional que genera para sus ocupantes salarios inferiores al mínimo, y no el individuo que obtiene un salario inferior al mencionado. Por otra parte, al utilizar dicho indicador, llevamos implícita la hipótesis que subyace los razonamientos anteriores, - en el sentido de que, además de indicar la obtención de salarios muy bajos, está indicando una marginalidad con respecto a la situación de trabajo en sí ( bajo productividad, inestabilidad, - falta de garantías ), marginalidad respecto a las instituciones de seguridad social, etc.

Con el objetivo primordial del trabajo es explorar algu-

nas relaciones que se dan entre la migración y la marginalidad-- y no cuantificar con precisión el volumen de ésta última, consideramos que el indicador seleccionado es adecuado para el propósito.

#### MIGRACION Y MARGINALIDAD.

Son varios los trabajos en donde se ha sostenido que los migrantes al llegar a las ciudades, forman un contingente nuevo de oferta de trabajo, que no siempre es absorbido por la estructura ocupacional, o es en ocupaciones de baja productividad y bajos salarios. En otros términos, a los migrantes se les atribuye posiciones marginales.

Algunos autores, enfocan esta problemática, intentando especificar las relaciones entre migración y marginalidad a través de la demarcación de los atributos culturales, psicológicos y sociales que caracterizan a sectores de la población migrante y que determinen una situación desventajosa frente al medio urbano-industrial, dificultando su incorporación al mismo y produciendo estado de marginalidad. La marginalidad es presentada básicamente, como un fenómeno de desorientación psicológica de los individuos migrantes, que se encuentran sometidos a una situación de conflicto cultural. ( 2 )

- 2).- Wayne A. Cornelius Jr.- "The Political Sociology of Cityward Migration -- In Latin America: Toward Empirical Theory" en Francine F. Rabionovitz y Felicity M. Trueblood ( comps ) Latin American Urban Research ( Vol I ) Beverly Hills, Calif. Sage Publications, 1971. ( Biblioteca B. Franklin (

De acuerdo con nuestra perspectiva, el hecho de ser migrantes, no "explica" por sí mismo el que una persona ocupe una posición marginal. La estructura ocupacional urbana, en interacción con el mercado de trabajo del país en general, condiciona la existencia de una serie de puestos ocupacionales marginales, que son llenados por determinados individuos de acuerdo a ciertos atributos. Es probable que debido a ciertos factores, que después explicaremos, los migrantes tengan una mayor propensión a contar con dichos atributos y, por lo tanto a ocupar posiciones marginales; sin embargo, no vemos ninguna razón teórica que obligue a limitar las posiciones a los migrantes la situación de marginalidad ocupacional debe también recaer sobre una proporción no deleznable a nativos de la propia ciudad. O sea, existen una serie de factores condicionantes, que pueden ya sea aumentar o disminuir la relación entre la migración y la marginalidad ocupacional. ( 3 )

Sin negar la importancia que puedan tener las características individuales, en este trabajo se hace hincapié en la interacción de las características individuales, en este trabajo se hace contextuales del proceso migratorio, que son las que determinan los atributos personales de los migrantes, con las características de la estructura ocupacional urbana, de las cuales

3).- Comentarios Críticos sobre este enfoque se encuentra en el trabajo de ANIBAL QUIJANO, Notas sobre el consejo de marginalidad social, en particular en lo que se refiere a personalidad marginal 1966. ( mimeografía, apuntes ).

depende de la mayor o menor importancia de los atributos individuales del migrante en términos de su absorción a dicha estructura.

Entre éstas características contextuales, que según pensamos, pueden especificar la naturaleza de la relación entre migración y marginalidad ocupacional se cuentan: las características particulares que asume el proceso de desarrollo económico del país, que son las que determinan en su mayor parte del contexto de la migración; el origen de los migrantes en términos del tamaño de localidad y el nivel relativo de desarrollo de la zona de la que provienen; la experiencia ocupacional previa del migrante; las condiciones de la estructura ocupacional de la localidad de destino, determinadas a su vez por su proceso de desarrollo, etc. ( 4 )

Así por ejemplo, entre mayores sean las desigualdades regionales y los contrastes entre el nivel de vida de la población urbana y rural, manteniéndose constantes otros factores y suponiéndose una migración predominantemente rural, mayor será la relación entre migración y marginalidad.

Si los lugares de los que provienen los migrantes, están

---

4).- Jorge Balan.- Migrant Native, Socio-Economic Differences in Latin American Cities: A structural Analysis, en Latin American Research Review Vol. IV No. 1 pp. 3-29.

constituidos básicamente por zonas rurales de bajos niveles de desarrollo, donde existen pocas y deficientes posibilidades de educarse, y donde la estructura ocupacional ofrece pocas oportunidades de contar con cierta experiencia en trabajos no agrícolas, debe esperarse, manteniéndose constantes otros factores, -- que dichos migrantes cuenten con mayores probabilidades de ocupar posiciones marginales, o de no encontrar trabajo en el centro urbano al que llegan, que si provinieran de localidades urbanas con más altos niveles de desarrollo.

Por otra parte, es de esperarse que el tiempo que hayan estado los migrantes en la localidad de destino, permita también especificar la relación entre ambos fenómenos. Más concretamente, esperamos que la proporción de migrantes absorbidos por la estructura ocupacional en posiciones marginales sea menor conforme más tiempo hayan pasado en la ciudad. No obstante, no esperamos que la diferencia entre migrantes y nativos, en términos de su propensión a ocupar puestos marginales, desaparezca, por más tiempo que los primeros hayan pasado en la ciudad, debido a la importancia teórica que imputamos a la comunidad de origen -- aquella en que el individuo pasó la mayor parte del tiempo entre los 5 y los 15 años de edad como factor explicativo de las diferencias entre migrantes y nativos.

Además debe destacarse que algunas de las característi -

cas de la estructura ocupacional recipiente, interactúan con los factores arriba mencionados y permiten explicar, con mucha mayor claridad, las relaciones entre el proceso migratorio y la marginalidad ocupacional.

Así, por ejemplo, si en un momento dado la estructura ocupacional recipiente es muy flexible, y se expande rápidamente, los factores relacionados con el origen de los migrantes, tendrán un menor peso como obstáculo para que éstos se incorporen a la estructura ocupacional, esperándose que se reduzca la relación directa entre la migración y la marginalidad. Si por el contrario, aumenta la competencia por ingresar en la estructura ocupacional, rigidizándose ésta, aumentado y especificándose los criterios formales que gobiernan el ingreso, los factores de origen de los migrantes tendrán un mayor peso, reduciéndose las posibilidades de que ingresen en la estructura ocupacional y aumentando la probabilidad de que se vean obligados a ingresar en puestos marginales.

Creemos que otros factores como el sexo y la edad, pueden ayudarnos a especificar la relación entre ambos fenómenos, en especial al interior de los grupos ocupacionales marginales. Así, es de esperarse que algunos papeles marginales, sean ocupados predominantemente por hombres jóvenes, aquellos que necesitan fundamental -

mente fuerza física, por ejemplo, otros por mujeres, como al servicio doméstico, etc. Podría pensarse también que quizá los papeles marginales en general estuviesen ocupados predominantemente por jóvenes y viejos, constituyendo vías de entrada y salida de la estructura ocupacional.

Se puede sostener entonces, que la existencia de ocupaciones marginales, es una resultante de las características específicas de la estructura social, y que la posibilidad de que --- sean unas personas y no otras quienes les ocupen, dependerá en parte de una serie de atributos individuales, que como hemos tratado de desarrollar no se encuentran en el vacío, sino dependen de las características estructurales del país.

#### GRUPOS OCUPACIONALES MARGINALES Y CONDICION MIGRATORIA.

Al analizar inicialmente a partir de la dicotomía nativo no nativo, puede observarse que el lugar de nacimiento de las -- personas influye, en alguna medida, para explicar la posición -- ocupacional actual de las mismas, ya que existe una mayor proporción de individuos nacidos fuera del área metropolitana, que ocupan posiciones marginales.

Este hecho es en parte explicable, por que entre los migrantes existe una cantidad significativa de personas de origen rural que creemos que está asociado a la falta de experiencia en

trabajos de tipo urbano, no agrícola. En otras palabras, las diferencias en los niveles de desarrollo entre el campo y la ciudad, inciden en las condiciones bajo las cuales se establece la competencia, entre nativos y no nativos, por la obtención de posiciones ocupacionales que exige cierta experiencia, en actividades urbano industriales y niveles mínimos de educación formal.-- Algunos datos que permiten ilustrar esta Tesis, demuestran entre los no nativos un 36.1% de aquellos cuya primera ocupación fue de carácter agrícola se encuentran en ocupaciones marginales -- mientras que la proporción se reduce a 22.1% entre aquellos cuya primera ocupación fue no agrícola. Cuando se considera exclusivamente a la población masculina no nativa, las proporciones son de 32.6% y de 16.2% respectivamente. Así, entre los no nativos, el haber desempeñado una actividad agrícola como primera ocupación, produce que tengan mayores probabilidades para encontrarse en niveles marginales.

Como ha sido demostrado por otros estudios, la dicotomía nativo no nativo, oculta importantes diferencias que se manifiestan al utilizar una categorización migratoria más adecuada. Por tanto, a continuación veremos el efecto de la migración sobre la marginalidad ocupacional, definiendo a la condición migratoria según la "comunidad de origen" de las personas y el tiempo de residencia de los migrantes en el área metropolitana.

Como se ha hecho notar, la proporción de personas en grupos ocupacionales marginales disminuye entre los migrantes a medida que aumenta su tiempo de exposición. Una hipótesis explicativa sería que en décadas anteriores, eran mayores las facilidades para absorber a la mano de obra migrante a niveles no marginales, no sólo porque la estructura ocupacional contaba con un mayor grado de flexibilidad, cuanto por las características de los propios migrantes, quienes en menor proporción procedían de localidades rurales, y en mayor proporción tenían experiencias de trabajo no agrícola, comparados con los migrantes más recientes. Sin embargo, para poder verificar dicha hipótesis se tendría necesidad de contar con algunos datos que permitieran observar de forma muy clara, la dinámica de la estructura ocupacional del área metropolitana, de tal forma que se pudiera precisar, en qué período tendió a aumentar o a disminuir su grado de flexibilidad. También sería necesario conocer, a qué niveles ocupacionales fueron absorbidos los migrantes intermedios y antiguos al llegar a la ciudad, así como sus trayectorias ocupacionales. Por último habría que tomar en cuenta, que los datos que tenemos sobre los migrantes intermedios y antiguos, no representativos de las cohortes de migrantes de las décadas correspondientes; los grupos de ambas cohortes están formados por "sobrevivientes selectos", no sólo en términos de su mayor edad, sino también de su trayectoria ocupacional.

Podría pensarse que las características de los migrantes recientes, además de las ya mencionadas de provenir en mayores - proporciones de comunidades rurales y contar en menor proporción con experiencias de trabajo no agrícolas, podrían ser las causas del aumento en sus probabilidades de ocupar posiciones marginales, en comparación con los demás migrantes y con los nativos. Así, por ejemplo, se ha dicho que la dificultad de absorción de los migrantes a la estructura ocupacional urbana, puede deberse a los bajos niveles educativos con que cuentan. Como vienen fundamentalmente de zonas rurales, sería justificado pensar, que -- cuentan con niveles educativos más bajos, que los migrantes con mayor tiempo de exposición.

En términos absolutos la evidencia parecería contraria a dicha hipótesis, ya que los migrantes recientes ( por lo menos los de sexo masculino ) tienen niveles educativos promedio ligeramente más elevado que aquellos con período intermedio de exposición y éstos a su vez, presentan promedios más elevados que -- los migrantes antiguos ( 6.3; 6.0x 5.5 años de estudio respectivamente ). Sin embargo, habría que preguntarse lo que estas diferencias significan en términos relativos, con respecto a los - promedios educativos generales de la población del país, en las diferentes décadas consideradas. Parecería razonable que, en estos términos, los 6.3 años de promedio de estudio de los migran-

tes reciente signifiquen un nivel de escolaridad inferior a los 5.5 años de aquéllos que migraron antes de 1950 y, por tanto, -- que los menores niveles educativos de los migrantes recientes, - contribuyan también a explicar su mayor dificultad de ser absorbidos por la estructura ocupacional.

#### MARGINALIDAD OCUPACIONAL POR EDAD.

Puede pensarse también, que diferencias en la composición por edades entre las cohortes migratorias, tuvieran efectos sobre la proporción de personas que ocupan posiciones marginales entre otras causas porque la edad se encuentra asociada al tiempo de exposición. Resultaría lógico, hasta cierto punto, pensar que sean los migrantes que tienen mayor tiempo en la ciudad quienes en menores proporciones se encuentran en posiciones marginales, ya que por ser el grupo con el promedio más alto de su edad es el que posiblemente haya ingresado hace más tiempo en el mercado de trabajo y haya tenido más oportunidades de ubicarse en niveles no marginales, haya tenido mayores oportunidades de moverse a lo largo de la estructura ocupacional hacia posiciones no marginales.

Aunque para resolverse la incógnita con cierta precisión, habría que contar con datos completos de las cohortes respectivas, en relación con los niveles ocupacionales a que ingresaron en la ciudad de México, sus carreras ocupacionales, etc., hay -- cierta evidencia en el sentido de que la edad, no explica satisfactoriamente las diferencias encontradas.

En primer lugar, estando la diferenciación de los migrantes por tiempo de exposición relacionada por definición con la edad, si el raciocinio anterior sobre el efecto de las edades de los individuos que se encuentran por posiciones marginales difiriese significativamente de la distribución por edades entre la población económicamente activa en general, lo cual no es el caso.

En segundo lugar, existe evidencia indirecta a través -- de otros estudios, en el sentido de que las diferencias socio -- económicas entre las cohortes migratorias no desaparecen al controlar la edad, siendo que los migrantes recientes, siguen teniendo los más bajos promedios socio-económicos.

Los resultados anteriores sugieren que la edad no explica satisfactoriamente las diferencias encontradas, o sea, que éstas no se deben a los elevados promedios de la edad de los migrantes intermedios y antiguos, lo cual de manera indirecta nos brin

da evidencias para continuar pensando en la factibilidad de la hipótesis de una mayor rigidez de la estructura ocupacional en épocas recientes.

El control por edad, sin embargo, pone de manifiesto lo esperado, en el sentido de que existen diferencias en la composición por edad en el interior de los grupos ocupacionales marginales.

#### MIGRACION INTERNA Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE MEXICO.

En este trabajo se pretende mostrar, cuáles son algunas de las relaciones importantes entre la migración interna y las oportunidades de empleo en la capital, centro que representa uno de los polos más dinámicos de nuestro país, pero examinándolas a la luz, primero de consideraciones teóricas en torno al desarrollo económico dependiente y, segundo, a la luz de la migración campo ciudad en todo México y las oportunidades de empleo que se ofrecieron en él.

Al intentarlo, se ha querido demostrar que los fenómenos migratorios y las oportunidades de empleo en la capital, son función de las tendencias nacionales al respecto, pudiéndose establecer un paralelismo bastante estrecho y un mutuo condicionamiento entre la capital y el resto del país. Creemos que en la

medida en que esta interdependencia se muestre, ésta posible --- explicar algunas asincronías económicas y sociales, que llevan a redefinir el modernismo observable en la capital y que ha inducido a varios estudiosos a interpretar el desarrollo nacional, - de acuerdo a las etapas del capitalismo clásico. Permitirá además, contar con elementos adicionales de análisis para proyectar en un futuro inmediato las perspectivas ocupacionales con mayor exactitud que lo que se puede hacer hoy en día, según nuestro en tender.

El trabajo comienza por esbozar teóricamente, cuál es el grado de respuesta de los movimientos geográficos de la pobla -- ción y los cambios en los niveles de productividad en un país -- subdesarrollado, con la intención de criticar la difundida tesis de que la migración campesina, es irrefrenable y que ha sido di -- rectamente culpable de los problemas ocupacionales de la ciudad, a lo largo de los últimos decenios.

#### EL DESEMPLEO VISIBLE EN LA CIUDAD DE MEXICO.

La tasa de desempleo representa una de las forma para -- medir las oportunidades ocupacionales que se ofrecen. Este in -- dicador es más útil, sin embargo, en contextos de una alta pro -- ductividad, tienden a representar una importancia relativamente -- menor, sin que ésto signifique que lleguen a desaparecer. Más -

bien la hipótesis que aquí se maneja apunta a la persistencia de empleos de baja productividad y su coexistencia con un intenso crecimiento económico general del contexto.

Se ha denominado visible al tipo de desempleo, tal y como lo manifiestan las personas interrogadas en preguntas directas, para diferenciarlo de la falta de ocupación por motivos ajenos a la asistencia a la escuela, a la vejez, a la reclusión en instituciones especializadas por motivos médicos legales, y a las labores domésticas de la propia familia de procesamiento. Según esta restricción muchas de las mujeres, sobre las que algún familiar declaran que se dedican al hogar siendo solteras y no teniendo niños que criar, deberían también clasificarse como de empleadas.

Obviamente, el cómputo de la suma de ambos tipos de desempleo, reflejarían con mayor fidelidad la medida en que se está utilizando la potencialidad productiva de una población. Reservas similares se pueden hacer con respecto a las personas ocupadas en servicios personales domésticos, cuyo número pudiera reducirse, de haber una utilización más productiva de la población y siempre y cuando, los empleadores estuvieran dispuestos, a realizar personalmente muchas de aquellas labores domésticas.

Estas consideraciones arrojan dudas sobre la conveniencia de definir el desempleo y como queda reflejado en el concepto de buscadores de trabajo, pues nada permite suponer que una -

persona que manifiesta que no busca trabajo no aceptaría una -- ocupación productiva si hubiera la oportunidad de obtenerla. Se busca una ocupación, si existe alguna probabilidad razonable de encontrarla, a menos de suponer en el sentido contrario, que no buscan, son individuos flojos e indolentes. Dado el alto índice de desigualdad social en México, al que haremos referencia más adelante, esta última interpretación no es aceptable. Se concluye, por lo tanto que la definición del desempleo visible como -- buscadores de trabajo, subestima el grado de desocupación existente.

Se entiende por tasa específica de ocupación efectiva, - el coeficiente de las personas de doce años y más que declararon tener un oficio, profesión u ocupación remunerada, y que la ejercieron en la fecha del censo, por el total de habitantes censados, en los diferentes estratos de edad y por sexo. Por tasa específica de participación de la población económicamente activa, a la suma de la tasa de desocupación visible, en cada estrato de edad y sexo.

La tasa general de desocupación visible de la ciudad de México en 1960 era de 1.32% únicamente y era superior a la del total de la República ( 0.83% ), a la de Monterrey ( 1.03% ) -- Guadalajara ( 0.91% ) y a la del resto de la República ( 0.74% ) Pero este cálculo global permite hablar todavía de una absor --

ción menor de mano de obra en la capital, porque en ella la tasa de ocupación es también superior, por lo cual es necesario hacer un análisis de tasas específicas de ocupación y desocupación visible.

Esta desagregación de los datos, permite inmediatamente descubrir algunas de las razones, para que la tasa general de desocupación Capitalina sea superior. Se puede decir, por ejemplo que las mujeres en la ciudad de México tienden a trabajar más y que por eso tienden a enfrentarse a la desocupación. Efectivamente, mientras que en total de la República en 17.84% de las mujeres, en 1960 manifestó estar ocupado, en la capital estaba ocupado un 29.70% la tasa de ocupación efectiva de la capital es de 66% superior a la tasa nacional. Sin embargo, la tasa de desocupación visible de aquella ( 0.46% ), siendo superior a la tasa nacional ( 0.20% ), muestra una diferencia del 130% diferencia que casi dobla a la mencionada entre las tasas de ocupación efectiva. En consecuencia, parece que la mayor participación ocupacional de las mujeres si influyó para que haya una tasa general de desempleo mayor. Esta afirmación se confirma al analizar las tasas de desocupación femeninas en las diversas edades. Con excepción del estrato más alto de edad, de 70 años y más, en todos los demás estratos de edad, las tasas de desocupación de las mujeres de la capital son superiores a los otros espacios geográficos

cos, incluso en la capital ( 67.6 en 1960 ) son de un 30%. Entre los hombres de las mismas edades, las mismas diferencias son pequeñas aunque un poco mayores, de casi 7% que tampoco servirían como "explicación" para las diferencias en las tasas masculinas de desocupación visible. Otra posible explicación, relacionada con probables diferencias entre las mujeres "cesantes", en cuanto a las ramas económicas no agropecuarias en que laboraban, también tiene que descartarse, ya que son mínimas las diferencias relativas entre el Distrito Federal y el resto urbano de la República. Queda entonces como "explicación" una característica personal que sí muestra la diferencia importante entre el Distrito Federal y el resto urbano de la República, la escolaridad. Las mujeres jóvenes de la capital, han gozado con mayores oportunidades educacionales que sus colegas urbanas del resto de la República. En consecuencia, tienen mayores dificultades para encontrar ocupaciones adecuadas a su preparación y prefieren que darse temporalmente desempleadas, antes de ocuparse en labores en que gocen de un menor prestigio, u obtener una menor remuneración. A estas diferencias habría que agregar las diferencias cualitativas en el contenido educacional de la capital y de la provincia, que tienden a favorecer más a los capitalinos, pues éstos cuentan relativamente con profesores mejor capacitados y con escuelas más adecuadas. Si éstos resultados son correctos, habría que esperar que las tasas diferenciales de las mujeres capitalinas fueran mayores en los niveles medios escolares cosa -- que aquí no se prueba.

En lo que se respecta a las tasas de ocupación efectiva para las mujeres, sobresale mucho el hecho, de que sea la ciudad de México, la que cuente con la mayor tasa, 29.7% de las mujeres de 12 años y más que declaró en 1960 tener empleo u oficio, en - contra de sólo un 15.56% en el resto de la República, excluidos los municipios de Monterrey y Guadalajara y toda la ciudad de Mé xico. No sorprende tanto la diferencia misma, sino que los valo res absolutos de las tasas sean bajos en si mismos, de acuerdo - con comparaciones entre nacionales que gozan de niveles de desa rrollo similares. La baja tasa de ocupación femenina general de la capital puede estar indicando, por una parte, la persistencia de factores institucionales asociados a la definición del papel de la mujer, pero también a factores sociales ajenos a la fami-- lia, que tienden a discriminar a las mujeres de ciertas ocupacio nes. ( 5 )

---

5).-Muñoz García, Oliveira, Stern.- Migración y Marginalidad Ocu pacional. "El Perfil de México en 1980". Siglo XXI. Edito - res, S.A., pp. 325-350.

## C A P I T U L O   S E G U N D O

LA ESTABILIDAD EN EL DESEMPLEO, UN INSTRUMENTO CONSTITUCIONAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

- a).- Estabilidad, análisis genérico;
- b).- Trabajo y Trabajador;
- c).- Patrón y Empresa;
- d).- Relación Individual, Contrato Colectivo de Trabajo y Asociación Profesional;
- e).- Diversos Derechos Consignados en la Constitución en favor del Trabajador;
- f).- La Estabilidad del Empleo, garantía del Trabajador.

## LA ESTABILIDAD EN EL DESEMPLEO, UN INSTRUMENTO CONSTITUCIONAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES.

Fué en la segunda Postguerra donde se inició la lucha -- por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es el problema presente del derecho del trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la Seguridad Social. Si el hombre tiene el deber, pero también el derecho a trabajar, si la--sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador, una -ocupación que le permita conducirlo a una existencia en armonía--con la dignidad de la persona humana, y si finalmente, en la me--dida que la sociedad no satisfaga a esa obligación, tiene el de--ber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su -subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los em--pleos, tiene que ser uno de los pilares de la Seguridad Social.

La estabilidad comprende dos modalidades: La estabili--dad como permanencia, persistencia o duración indefinida de las--relaciones de trabajo y, la exigencia de una de las causas razo--nables para su disolución.

La primera modalidad, es la esencia misma de la estabili--dad de los trabajadores en sus empleos y la segunda, es su segu--ridad, su garantía, si falta la estabilidad sería sólo una ilu -

sión, y es por eso que es necesario una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo, es uno de los aspectos razonables del problema.

Las causas pueden ser un motivo imputable al trabajador o al patrón, y entonces se produce la Rescisión o despido, o una de carácter técnico o económico y en cuyo caso se presenta la -- terminación de las relaciones de trabajo.

La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable dentro de un sistema de Seguridad Social, produciría una consecuencia doblemente enojosa, a saber:

a).- El trabajador que está acostumbrado a una actividad y al haber entregado a la empresa parte de su vida, se vea obligado a iniciar una nueva labor y,

b).- La sociedad se vea obligado a proporcionar una nueva ocupación, o a cubrir al obrero despedido la pensión correspondiente.

Esto, en la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo, arrojaría una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionaría un daño individual, igualmente innecesario e injusto.

## LA PERMANENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Anteriormente la permanencia de las relaciones de trabajo dependía únicamente de la voluntad del empresario, ya que --- cuando consideraba que el obrero no rendía lo mismo que cuando ocupó el empleo, sólo con decirselo, se terminaba los nexos que los unían. Más tarde se logró que el empresario, diera aviso -- que fluctuaba entre los ocho y los treinta días.

El contenido de la Constitución específicamente el artículo 123, fija las bases para que se pueda despedir al trabajador y sólo por una causa que puede ser bastante y justa, permitió postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación de trabajo, tesis que acaba con la doctrina de que no es posible dejar a la libre voluntad del empresario las denuncias de las relaciones o la fijación de un término de duración: las relaciones de trabajo deben ser permanentes, así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador.

El sistema mexicano de asegurar su permanencia en la empresa, es beneficio para las mismas empresas, el trabajador que sabe que su permanencia en el trabajo está asegurada, se esforzará por desarrollar un servicio mejor, pues esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la empresa,

una posibilidad de ascensos, un aumento de salarios y, en su caso, una pensión jubilaria, cosa que sería al contrario, si este trabajador, se ve obligado a cambiar frecuentemente de ocupación, pues no puede interesarse en las distintas actividades, y su servicio será cada vez más deficiente.

Es por eso, que cada día se reafirma la idea de que la duración indefinida de la relación de trabajo, lo será en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen, y el patrón no puede obligar a disolver la relación a su libre arbitrio, sino en los casos que marca la ley correspondiente.

Así como también el derecho del trabajador procuró garantizar la permanencia del trabajo en la empresa, respeta el principio de la libertad que fija nuestro artículo quinto Constitucional que se reproduce en el artículo cuarto de la ley laboral. Estos preceptos aseguran la libertad del trabajo a efecto de --- que puedan en cualquier momento dedicarse al trabajo profesional que le convenga sin tener que esperar largos años y sin estar -- expuestos a las acciones de responsabilidad civil.

FUNDAMENTOS DE PROTECCION DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA OCUPACION.

CONTINUIDAD.- Muchos son los deberes que asume el traba-

jador en el desempeño de su labor; pero cada uno de estos deberes u obligaciones, corresponde un derecho para el mismo trabajador. También numerosos son los derechos, pero destacan indudablemente en forma principal por formar parte de la esencia del derecho del trabajo, el salario, la jornada justa de trabajo, -- las vacaciones, etc.

El estudio que se llevará a cabo, no se refiere a tales derechos, sino aquellos a los que nuestra Ley Federal de Trabajo ha consignado y que más que nada, por una costumbre laboral, han sido los contratos tanto individuales como colectivos los que se han encargado de su reglamentación.

La continuidad consiste en el estado de hecho que designa la incorporación más o menos prolongada de un trabajador en un organismo de empresa, o mejor aún, la posibilidad de esta prolongada incorporación que hace de un trabajador un elemento normal de la empresa. Es un concepto esencialmente relativo, este estado de hecho es la consecuencia de la fisonomía particular de la relación jurídica de trabajo capaz de consentir aquella continuidad y de la cual pueden surgir derechos especiales a favor -- sólo tiene derecho a la misma en los límites en que concierne a la relación jurídica. ( 1 )

1).- Jorge Martínez González.- La Propiedad del Empleo, Tesis. Facultad de -- Derecho UNAM. pp. 61, 62 y 63. 1958.

La continuidad de hecho, se forma también con estipulaciones sucesivas, entre el mismo trabajador y la empresa, de contrato de trabajo a plazo fijo, constantemente renovados por un largo período por lo que deducimos que la continuidad no es necesariamente la continuación en el tiempo jurídicamente garantizada, lo que sólo ocurriría con la estipulación de un largo período .

La continuidad no quiere decir que deba haber una absoluta continuidad material en la prestación del trabajo, es decir, que éste no tenga absolutamente ninguna interrupción, eso es materialmente imposible, ya que las interrupciones siempre hay por necesidad misma de las cosas ( período de reposo por causa de enfermedad, por el llamamiento al servicio militar, etc. ).

La continuidad se interrumpe, en los casos de enfermedad si el período de la misma se prolonga hasta justificar su despido, y el período anterior al despido quedaría separado aunque el trabajador fuese más tarde reintegrado a su puesto, lo mismo podemos afirmar del llamado a las armas para cumplir con el servicio militar.

La continuidad puede conseguirse, teóricamente, en tres diferentes formas, la fijación de un largo plazo, sucesión de contratos a plazo breve o falta de plazo. Prácticamente debemos excluir enseguida el sistema más difundido que es el contrato por

tiempo indeterminado, pues la renovación repetida de los contratos con plazo fijo, sólo se presenta muy de vez en cuando.

Lograda de cualquier modo, la continuidad tiene una gran importancia práctica, tanto para los dueños de las empresas como para los trabajadores. A las empresas les interesa el desarrollo de la continuidad, en tanto que por medio de ella el personal de la misma adquiere aquella práctica que aumenta su rendimiento, además de otras razones de carácter estrictamente personal, como es el cariño que adquieren por dicha empresa, circunstancia que ayuda al espíritu de colaboración entre los mismos trabajadores.

La continuidad es también importante para el trabajador, ya que a éste le interesa mucho la relación jurídica lleve la posibilidad de durar indefinidamente, lo que no ocurriría si el contrato fuese estipulado por tiempo determinado.

La continuidad es un derecho, si es que se le puede dar este nombre, que nuestra Ley Federal de Trabajo otorga al trabajador de una manera tácita, ya que su texto no lo enuncia de una manera expresa sino que en su artículo 46 protege al trabajador para que éste tenga una garantía que lo libre de un posible despido, que tan sólo tenga como causa simple la voluntad del --

empresario. El artículo 39 reconoce a los trabajadores el derecho de poder permanecer en su empleo, sin que el patrón pueda -- despedirlo en el caso de que, vencido el término estipulado, en el contrato de trabajo respectivo, las causas que le dieron origen y nacimiento subsisten, es decir, que aún cuando el empresario desee despedir a un trabajador, no podrá hacerlo basándose o arguyendo que el término estipulado en el contrato ha fenecido sino que tiene la obligación de sostenerlo en su empleo mientras las causas origen del contrato subsisten.

Para mayor comprensión de lo expuesto anteriormente a -- continuación copio los mencionados artículos. Artículo 46 "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo las relaciones de trabajo, por causa justificada, sin ocurrir en responsabilidad".

Artículo 35 "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta-- de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Artículo 39 "Si vencido el término que se hubiese fijado subsisten la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdura dicha circunstancia.

## ANTIGUEDAD.

La continuidad ha sido definida como la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada, - es por ello, que el resultado de la continuidad y en el fondo de su expresión, la importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa.

Ahora bien, veamos cómo se determina la antigüedad a --- los diversos efectos que le son conexos:

1.- Si se toma en consideración únicamente el servicio - prestado en la empresa actual en que se encuentra el trabajador- respecto de lo cual nace el problema de la antigüedad. Es el re conocimiento de su fidelidad a una empresa sobre la cual recae- exclusivamente el gravámen de las disposiciones conexas a la antigüedad. Si fuese el reconocimiento de la laboriosidad en ge neral, en las empresas sucesivas perdería ante todo su fundamental razón de ser y no se sabría que razón asignar a los beneficios - conexas a la antigüedad. En tal caso, la indemnización de anti- güedad, sería un complemento de la retribución, o una ayuda por desocupación. Alguna afinidad tendría con la pensión pero ésta- presupone una continuidad por largo tiempo y haber alcanzado un- límite de edad. En segundo lugar, no debería estar a cargo de -

una, sino de todas las empresas a que hubiera pertenecido el trabajador, lo cual es el caso.

2.- La antigüedad se calcula sobre la base de la duración del servicio que, por lo tanto, debería calcularse en su integridad ( años, meses, días ) aunque se trate de aumentar el gravámen de la empresa de la que depende, en la duda afirma Baresi, se debe admitir la interpretación que equitativamente es más favorable al trabajador;

3.- Se toma en cuenta el trabajo efectivo prestado en una determinada empresa, lo que equivale a decir que el criterio fundamental para determinar la antigüedad es la natural de la duración efectiva del trabajo hecho en una empresa. Sin embargo, la antigüedad puede además pero sólo accesoriamente, determinarse de un modo abstracto, también sobre la base de otros criterios convencionalmente superpuestos al primero, se formaría así un criterio constitutivo puramente convencional y no ontológico de la antigüedad que, según formas que asuman, pueden disminuir o aumentar el resultado a que se llegaría con el criterio anterior. Prácticamente estas causas de antigüedad no ontológicas no son reconocidas.

El cambio de categoría del trabajador determina dos diversos tipos de antigüedad, de servicio y de categoría que se

reflejan de modo diverso según que algunas consecuencias jurídicas presupongan uno de esos tipos antes que el otro.

El cambio de categoría de obrero a empleado, no representa una promoción, salvo en sentido impropio, pues la verdadera promoción es de una calificación de empleado inferior a un superior y ésta, se interrumpe por la antigüedad.

Este derecho, que tiene su origen en la simple creación de un contrato de trabajo, va aumentando según vaya siendo más o menos larga la duración del trabajador en el empleo adquirido por el contrato de trabajo; es decir, que va acrecentándose por el simple transcurso del tiempo. Así lo considera nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 845, en éste artículo se ocupa de fijar nuestra Ley, de establecer la responsabilidad que le resulta al patrón por negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o por no acatar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Dicho artículo dice a la letra: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte - al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 50, fracciones I y II, y

IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos - desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 50. "... Las indemnizaciones a que se refiere - 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 año si -- guientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indefinido la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios 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".

Como podemos darnos cuenta, la responsabilidad de los patrones que caen dentro de las circunstancias señaladas por el artículo del obrero en el desarrollo de su labor; lo cual únicamente quiere decir, que la Ley Federal del Trabajo le reconoce ese derecho al trabajador, al mismo tiempo que lo garantiza aumentando la responsabilidad del patrón según vaya siendo mayor o menor la antigüedad del obrero.

a).- ESTABILIDAD, ANALISIS GENERICO.

De la continuidad, deriva la figura jurídica de la permanencia de la cual la estabilidad es una forma de ser.

El trabajador permanente es el vinculado por una relación jurídica que lleva en sí la marca de continuidad. Es el trabajador que ha llegado a ser un elemento normal del organismo de la empresa. La permanencia se refiere a la relación jurídica y no a la prestación misma de trabajo, ya que se puede ser trabajador permanente aún quien realiza tareas intermitentes o de simple espera o vigilancia.

La estabilidad como queda dicho, no es sino un modo de ser de la permanencia, la cual se encuentra íntimamente ligada.-

La estabilidad no es, por tanto, sino una permanencia más enérgicamente garantizada por cuando mediante ella el trabajador se -- encuentra más sólidamente incorporado a la empresa. La estabilidad, a diferencia de la continuidad, implica una limitación convencional, que por lo mismo debe resultar con mucha claridad del contrato, y que puede entenderse referida a dos situaciones:

1.- La posibilidad de que el empleador tenga el poder -- de despedir al trabajador permanente cuando le venga en gana, -- aunque sea con ciertas garantías ( pre-aviso e indemnización de antigüedad ).

2.- Se refiere a la posibilidad en que se encuentra el trabajador, si no hubiere plazo que lo sujete de irse renunciando cuando le plazca, en cuyo caso la estabilidad vincularia bilateralmente a ambas partes contratantes.

Normalmente un acto de estabilidad debe estar limitado-- por un plazo cuando más coincidente con cierto límite de edad -- del trabajador; como se ve, el pacto de estabilidad crea una situación jurídica análoga, a la que se deriva de la fijación de - un plazo unilateral, o sea, obligatoriamente solo para el empleador o para ambas partes.

Se ha sostenido, que la estabilidad es solo inherente al

Derecho Público, esta afirmación es según Barassi una afirmación excesiva, por lo cierto, es que los casos de estabilidad en el empleo privado son bastantes raros, dada precisamente a la limitación de la autonomía del empleador que es su consecuencia. ---

( 2 )

b).- TRABAJO Y TRABAJADOR.

Bajo éste título, se incluyen a todas las personas que participan en las relaciones de trabajo, que son de dos tipos: - Relaciones y Relaciones Colectivas.

Las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, en tanto las segundas, son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de los servicios. Esta clasificación de las relaciones de trabajo, produce a su vez una clasificación en los sujetos del derecho de trabajo, designándose éstos como a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; los sujetos colectivos del derecho del trabajo, son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo.

---

2).- Ob. Cit. La Propiedad del empleo. pp. 67.

## SUJETOS INDIVIDUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los sujetos individuales del derecho del trabajo, son -- fundamentalmente los trabajadores y los patronos, figurando algunos conceptos, que es indispensable analizar.

El concepto trabajador. Es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene la misión primera y -- esencial de fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción y que se define, como el "conjunto de normas, -- que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores a cambio -- de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida".

Trabajador. Es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, definición, que nos da la ley en su artículo octavo, y en su segundo párrafo especifica que trabajo "se entiende toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación-técnico requerido por cada profesión y oficio".

El derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la -- prestación del servicio. Se exceptúa a las personas jurídicas o morales, dada su naturaleza de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo y no se les podría aplicar la re --

gla del salario mínimo, jornadas de trabajo, riesgo profesional, etc.

Una vez establecido que el trabajador puede únicamente ser una persona física, es necesario determinar cuándo adquiere ese carácter, esto es, cuándo y mediante qué requisitos deviene a trabajador una persona. Tenemos dos criterios para el estudio de esta situación.

1.- El que hace referencia a la clase social y según el cual, la categoría del trabajador, se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora; y

2.- La que atiende a la pertenencia a la clase trabajadora y que atiende a la prestación de un servicio personal, en virtud de una relación jurídica de trabajo. El primero de los criterios ha sido lentamente desechado; el concepto de clase social, es de naturaleza político-económica y no jurídica y no es apto para explicar la categoría jurídica del trabajador, además no se comprende, porque es preciso que previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo se coloque la persona dentro de una clase social, siendo así que la realidad será a la inversa, esto es, la existencia de una relación de trabajo, determinará al trabajador desde un punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción y quede incluido en la clase --

trabajadora, y esto desde un punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción y quede incluido en la clase trabajadora, y esto desde un punto de vista objetivo, ya que es posible que el trabajador, subjetivamente sea contrario a las ideas políticas de la clase trabajadora y se sienta más ligado al grupo de los empresarios.

El segundo de los criterios es el adoptado por nuestra Ley en su artículo octavo, siendo sus distinciones las siguientes:

Primera.- Lo individualizan y lo distinguen del derecho Civil y estas características individualizadoras son:

a).- Obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material o intelectual.

b).- Obligación del patrono a pagar al trabajador una retribución.

c).- Y la relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra frente al patrono. ( 3 )

---

3).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Los Sujetos del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1970. Volúmen I. pp. 415-420.

### CONCEPTO DEL EMPLEADO.

Se dice que es muy difícil encontrar la diferencia entre el concepto trabajador y el empleado, existiendo cuatro posiciones para su diferenciación y que son:

Primera.- Siendo la más antigua, la que calificaba al obrero y al empleado por la clase de trabajo que prestaba cada uno de ellos, se decía; la manual califica al obrero y la intelectual al empleado.

Segunda.- Por la forma de pago, se dice que el obrero es remunerado por semana y al empleado por quincena o mes.

Tercera.- Por la diversa naturaleza de las actividades, que se relaciona con el primero de los criterios, el obrero tendrá su campo en la industria, mientras el trabajo comercial sería más propio para los empleados.

Cuarta.- La más difundida, el empleado, es aquel que tiene colaboración o función de colaboración con el empresario, en la inteligencia, de que ésta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador en las funciones de administración de la empresa, el patrono no puede cumplir por sí solo de las funciones de administración y se ve obligado a usar per-

sonas que le ayuden en esa actividad, siendo precisamente los empleados.

La solución que da nuestra legislación es la siguiente; No hay razón de ser para la diferencia de ambos conceptos, ya -- que el artículo 123 Constitucional rige para uno y para otro de los casos, siendo de todas maneras explicable tal inquietud en los casos de los trabajadores de confianza, si bien es por motivo de la naturaleza de su actividad, en la concurrencia que puede hacer el trabajador con su patrono. ( 4 )

c).- PATRON Y EMPRESA.

De acuerdo con el sistema adoptado, vemos ahora que la Ley en su artículo 10 define al patrón "... como la persona ff sica o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores". A diferencia de lo establecido en el concepto de trabajador, la ley acepta expresamente que el patrón sea una persona moral, esto es, una sociedad por ejemplo.

Se explica así, por que en el caso de una persona moral, siendo varios los sujetos que la forman pueden en ocasiones ser ignorados, como ocurre tratándose de las sociedades anónimas, la representación de ellos ante los trabajadores se ejerce por medio de diversos funcionarios como, Directores, Gerentes Adminis 4).-Ob. Cit. Mario de la Cueva. pp. 421.

tradores, etc., desde luego que en una empresa encontramos invariablemente, que los funcionarios van actuando todos en representación de su superior común que en último caso viene a ser el Gerente, que puede ser el dueño o genuino patrón.

La segunda parte del Artículo 10 dice textualmente "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza -- los servicios de otros trabajadores, al patrón de aquel lo será -- también de estos". Es de suma importancia este segundo párrafo, para precisar, tanto el origen de la relación de trabajo como -- las obligaciones de trabajadores y patronos. Como ejemplo de lo anterior, puede ocurrir que el trabajador sea contratado por una persona, que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrono, lo que frecuentemente sucede en la mayoría de las negociaciones, pues son jefes de cuadrillas quienes contratan al personal necesario, la relación de trabajo es válida y el patrono -- tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si -- él mismo hubiera intervenido en su formación. El concepto, es -- también de suma importancia para determinar las obligaciones de los trabajadores, ya que tendrán que acatar las ordenes emanadas que su superior inmediato pueda dictarles, y sirve igualmente el concepto, para fijar la responsabilidad patronal, cuando su representante con el consentimiento o tolerancia del patrono ejecute actos en contra de un trabajador.

d).- RELACION INDIVIDUAL, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -  
Y ASOCIACION PROFESIONAL.

El término contrato tiene un doble significado, ante todo es un acuerdo de voluntades, creadoras de una relación jurídica, pero es también una manera de ser de las relaciones jurídicas. Lo esencial de la relación jurídica contractual, es la existencia de un grupo de normas que determinan su validez y los efectos del contrato. Esto no quiere decir que todos los contratos son iguales, ni tampoco que las reglas sean aplicables por general a cada uno de ellos, ya que hay diferentes tipos de contratos y cada uno goza de sus reglas, y sobre estos se levanta la institución jurídica, que es la suma de reglas aplicables a todos los contratos.

En consecuencia, afirmar que una relación jurídica es un contrato, implica la admisión de la urgencia para esa relación del estatuto regulador de los contratos. Ahora bien, el contrato es la institución nacido para regular el cambio de prestaciones, algo que pasa del patrimonio de una persona al patrimonio de otra, y la reglamentación del contrato tiene por finalidad, conseguir el equilibrio de las prestaciones. ( 5 )

---

Siendo la única excepción que encontraríamos, la presta -  
5).- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.-  
México. Edic. Porrúa. 1972. pp. 184.

ción de servicios profesionales, pues en ella, las cualidades -- del profesionista sirven como punto de apoyo para la fijación de honorarios, pero ésto está más cerca del Derecho del Trabajo que del Derecho Civil.

Al crearse la Organización de Trabajo Internacional en el Tratado de Versalles se dijo: que el principal director del Derecho Internacional de Trabajo, consiste en que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio.

Siendo la síntesis de la doctrina, que niega a las relaciones de trabajo el origen y naturaleza contractuales, es la -- afirmación de que el trabajo humano no puede quedar ni debe ser sujeto al derecho de las obligaciones y de los contratos, que es un derecho para las cosas, a diferencia del Derecho del Trabajo que es para los hombres.

#### IDEAS CIVILISTAS SOBRE LA RELACION DE TRABAJO.

La doctrina del derecho Civil y de los tratadistas del derecho del trabajo, nunca habían puesto en duda que la relación de trabajo fuera un contrato, semejante a los contratos del derecho civil y es fácil aceptar la idea planteada con el estado de la ciencia jurídica del pasado; las únicas fuentes de las obligaciones de trabajadores y patronos podían únicamente nacer de un contrato.

El problema consistía para los tratadistas del derecho Civil, si el contrato de trabajo era una forma de arrendamiento de una compra-venta, de una sociedad o de un mandato, llegando a afirmar algunos que era un contrato innominado. ( 6 )

Surgiendo del problema diferentes teorías, que trataban de explicar la naturaleza del contrato de trabajo, siendo las principales:

TEORIA DEL ARRENDAMIENTO

TEORIA DE LA COMPRAVENTA

TEORIA DE LA SOCIEDAD

TEORIA DEL MANDATO.

-TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.

Fueron los romanos los primeros en clasificar a la relación del trabajo como un contrato de Arrendamiento y años más tarde el Código de Napoleón lo denominó como "arrendamiento de Servicios", siendo ésta una de las más difundidas doctrinas, teniendo como uno de los principales defensores a Marcel Planiol, que lo explicaba en los siguientes términos: el contrato de trabajo es un arrendamiento, porque la cosa arrendada es la fuer

6).- Jorge Garizurieta.- Apuntes de Clase, 1970, Ier. Semestre.- Título "Ideas Civiles sobre la Relación de Trabajo".

za de trabajo que reside en cada persona, y que puede ser utilizada por otra como es la fuerza de una máquina o de un caballo, dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, en igual forma para con las cosas".

#### CRITICA AL MARGEN.

Si la energía del obrero es la que se va a dar en arrendamiento y si se le paga al obrero proporcional el tiempo trabajado, según la idea de Planiol, ¿cómo es posible que dicha energía forme parte del patrimonio del obrero? si según esta es --- "el conjunto de todos los bienes", será que puede ser bien, la energía ?

#### TEORIA DE LA COMPRA-VENTA

Teniendo entre otros autores, al ilustre maestro de Milán Francesco Carnelutti, es el autor que analiza primeramente el contrato de trabajo, con el de la energía eléctrica, diciendo, que el contrato de trabajo, no es un contrato de arrendamiento, porque no se supo distinguir la energía de su fuente, y que el objeto del Contrato no era la fuente, sino la energía misma, y que ésta no puede ser dada en arrendamiento, pues porque en un

contrato de arrendamiento, se debe de devolver la cosa dada en arrendamiento y, en consecuencia, sólo puede ser de Compra-Venta.

Si se analiza al contrato de trabajo, con el contrato de ministración de energía eléctrica, se verá que existe una situación semejante: El hombre en su persona física, no puede ser objeto de contratación, de tal manera que el único objeto posible de la prestación del trabajador, es su fuerza de trabajo, esto es, la energía.

#### TEORIA DE LA SOCIEDAD.

Esta tesis de que el contrato de trabajo era un contrato de sociedad, fue principalmente defendida por los profesores-Chatelain y Valverde, siendo la teoría de este último la que nos parece más acertada.

Se tendrá que partir del concepto de Empresa, para que se pueda publicar su contenido y analizarlo, ya que el día de trabajo indudablemente parte en la gran Industria, se tendrá que analizar como decíamos anteriormente, a la empresa Industrial ya que es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos; unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, -

a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener este máximo de rendimiento, de coordinación y subordinación necesarios para el éxito de la obra en común, tal es la empresa industrial.

Analizando las relaciones entre los trabajadores y patronos, demuestra que en el fondo de ellas existen un contrato de Sociedad.

Haciendo caso de las críticas que se nos presentan tendremos que prescindir de ellas, en virtud de que sólo esbozaremos las teorías que tienden a demostrar qué naturaleza se le da al contrato de trabajo.

#### TEORIA DE MANDATO.

Tuvo gran auge, pero ahora se encuentra descartada que sólo existe para la ejecución de actos jurídicos.

Tomando en cuenta cada una de estas teorías diremos que el derecho del trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil por sus fundamentos y en sus propósitos. El derecho del trabajo, no es un derecho para regular conductas de los hombres en relación de las cosas, sino es un derecho para el hombre: Sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata, no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino más bien asegurar

a cada uno de los hombres una posición social adecuada, esto es, el derecho del trabajo, constituye no reglas para regular la --- compra-venta o el arrendamiento de la fuerza del trabajo, sino --- como estatuto personal, que procura elevar al hombre a una existencia digna.

#### CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

A).- Orígenes de la distinción entre contrato y relación de trabajo, el derecho del trabajo es un derecho inconcluso o -- bien es un derecho en formación. Lo universal en el Derecho del Trabajo son sus fundamentos y propósitos, pero en algunos de sus aspectos está en lucha con el derecho civil. El ámbito del derecho del trabajo, aún está en discusión, existen actividades que pertenecen al derecho del trabajo, pero en otras son inciertas y el derecho civil, aún no las abandona.

Consecuencia que sus efectos no sean siempre los mismos, en aquellas ramas de la actividad en las cuales la aplicación -- del derecho del trabajo, ha alcanzado lo que podríamos decir su máximo desarrollo, aparece nuestro estatuto con sus mejores caracteres, pero en cambio, cuando empieza a extenderse otras actividades, sus caracteres son diferentes; en primer caso, el derecho del trabajo vive su plenitud, en segundo, va formándose y --

tiene que admitir necesariamente su imperfección y por lo tanto conceder al derecho civil lo que niega en el primero de los supuestos. Es por eso que la relación de trabajo, no presenta --- siempre los mismos caracteres, ni en cuanto a su formación, ni por lo que a su contenido y efectos se refiere, de tal manera, - que es aún difícil crear un tipo único de relación de trabajo.

Según el artículo 1794 del Código Civil dice: "... que-  
para la existencia del contrato se requiera":

- a).- El consentimiento;
- b).- Objeto que pueda ser del contrato.

Y conforme al artículo 1796 del mismo ordenamiento; ---  
"... Los contratos se perfeccionan, por el mero consentimiento, -  
excepto aquellos que deban revestir una forma establecida por la  
ley". Desde que se perfeccionan, obligan a los contratantes no-  
sólo a su cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también-  
a las consecuencias, que según su naturaleza, son conforme a la-  
buena fé, al uso, o a la Ley. El perfeccionamiento de contrato-  
determina a su vez la aplicación del derecho civil a la relación  
civil creada, y en caso de incumplimiento existe de inmediato -  
la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa esto es, por el  
sólo hecho de perfeccionamiento del contrato, quedan definitiva

mente fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior a la existencia de esas obligaciones.

No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador -- inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que se derivan del derecho del trabajo, se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre los trabajadores y patronos, sino cuando el obrero u obreros cumplen definitivamente su obligación de prestar un servicio, es decir, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono las cargas y obligaciones. Ahora -- bien, no debemos llegar a la conclusión de que el acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono para la prestación de servicios esté desprovisto de efectos, pues de ser así, resultaría un acto inútil. Estos efectos consisten respecto del patrono para que éste utilice la fuerza del trabajo prometida y tocante al patrono, en la obligación de permitirle al trabajador que desempeñe el empleo que le hubiere ofrecido a fin de que pueda obtener ventajas económicas pactadas en el contrato o consignadas en la Ley.

La falta de estas obligaciones produce, evidentemente, -- consecuencias jurídicas. La primera consecuencia que se deriva es que lo fundamental en la figura jurídica que nos ocupa, sea -

no el acuerdo de voluntades que inclusive, y según veremos, puede faltar, sino sólo la relación de trabajo. La relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan, -- para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación -- del servicio. Esta idea de la relación de trabajo produce la -- plena autonomía del Derecho del Trabajo; en efecto, el derecho -- civil de las obligaciones y de los contratos, está subordinada -- en su aplicación a la manifestación de la voluntad y el Derecho -- del Trabajo es un hecho, cualquiera que haya sido la voluntad -- del trabajador y patrono.

Para apoyar estas ideas acudiremos al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su primera parte, según el cual --- "... se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

La existencia de una relación de trabajo depende en consecuencia, no lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la -- prestación del servicio.

En éstas condiciones, se ha denominado al contrato de --- trabajo "Contrato Realidad", pues existe no el acuerdo de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y por --

que es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades - lo que determina su existencia.

#### LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La conclusión del párrafo anterior conduce a la distinción entre el contrato de trabajo, como el acuerdo de voluntades y la relación de trabajo, como el conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación de un servicio personal. Habrá que analizar que papel desempeña o debe desempeñar el acuerdo de voluntades, o bien se debe aclarar si la relación de trabajo formada sin la concurrencia de la voluntad del trabajador o del patrón es válida en nuestro derecho.

De acuerdo a nuestro artículo 50. de la Constitución previene que "... a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", claramente queda visto que la relación de trabajo es imposible, sin la concurrencia de la voluntad del trabajador.

Atendiendo al caso del patrón, algunas veces vamos a --- encontrar que, en algunas actividades, la voluntad del patrono - concurre a la relación de trabajo, en otras sólo es un supuesto del ordenamiento jurídico y, finalmente, en la gran industria - y por las condiciones particulares del derecho mexicano del tra-

bajo, la voluntad no concurre a la formulación de la relación de trabajo, para este último caso habrá que considerar su legitimidad jurídica.

Hay casos que se tiene previamente una contratación individual, de persona a persona y que la formación de la relación de trabajo es sólo el acuerdo de voluntades. En otros casos en que el empresario casi nunca interviene en la contratación de los trabajadores, siendo empleados subalternos los que intervienen en la celebración de los contratos de trabajo.

Además en la gran mayoría de estos casos, el ingreso de un trabajador a una empresa se realiza mediante una pólita pública de trabajo, que puede ser aprovechada por cualquier persona que tenga conocimiento de ella.

Y por último de los casos, tenemos la cláusula de exclusión de ingreso o la cláusula sindical, que crea una situación, en virtud de la cual, la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aún es posible que dicha relación se forme en contra de la voluntad del patrono. Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo "... en contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".

## LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.

Siendo el contrato el inicio de las relaciones obrero--- patronales, es tan sólo el acto inicial de las relaciones y las condiciones que en el mismo se fijan, están sujetas a modificaciones, las cuales pueden resultar bien de acuerdo entre las partes, de que se celebre un contrato colectivo, de que se establezca una costumbre o un uso, o de que se modifique la Ley, o bien se modifique por virtud de los fallos de las juntas al revisar los contratos individuales o colectivos, facultad que les compete de acuerdo con la ley, y que se deriva además del hecho de -- que el estado por virtud del artículo 123 Constitucional ha modificado la política abstencionista, sustituyéndola por el intervencionalismo.

## LOS ELEMENTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Se toma como elemento que diferencia a la relación individual del trabajo, la idea de subordinación, según vemos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y menciona a la relación de trabajo, como cualquiera que sea el acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo a "toda actividad humana intelectual o material, independientemente el grado de preparación técnica requerido por cada profesión

u oficio".

#### LA DOCTRINA.

Parte del supuesto de que en cada relación de trabajo -- existe una prestación de servicios y una remuneración, bajo la - dirección y dependencia de los patrones, nuestra ley habla de su subordinación, que se analizará bajo dos aspectos distintos, prime ro como: Dirección.- Se decía, dirección-subordinación-técnica,- por cuanto al trabajador debe seguir los lineamientos que le se ñale el patrón para el ejercicio del trabajo. Dependencia.- Su- bordinación económica del trabajador al patrono.

#### DEFINICION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Es aquella en la cual, una persona mediante el pago de - una retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo- al servicio de los fines de la empresa.

La fórmula propuesta reúne tres elementos de la relación de trabajo.

1.- La prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de trabajo de una persona que consecuentemente sólo podrá prestarla el trabajador mismo.

2.- El pago de una retribución por la contraprestación de la energía de trabajo recibida.

3.- El trabajador, pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y por lo tanto, en el desarrollo de su fuerza de trabajo subordina su actividad a los fines de la empresa.

Teniendo en cuenta que quedarán ciertos servicios que -- constituyen relación de trabajo, como el servicio doméstico o el que se presta en los hospitales, centros de beneficencia, instituciones científicas y artísticas, se cree que es necesario hacer esta aclaración porque la mayor cantidad de relaciones de -- trabajo se da precisamente en la empresa y que este término podrá cambiarse, por el de otra persona, como lo menciona nuestra Ley en su artículo 8 y 20 de la Ley.

La relación de trabajo, no nace sino a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario, deja de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico, ya que si sólo existiera un poder de hecho habría por ambas partes la unión, pero no habría la exigencia del patrono al trabajador para que lo obedeciera. La producción sería imposible, puesto que su éxito o fracaso, dependía de la voluntad del trabajador, quien no estando jurídicamente obligado podría negarse a obedecer al patrono, el patrón sólo puede ejercer un poder sobre los trabajadores en virtud de la relación jurídica, que se

ría en términos literales de la ley, al sometimiento del trabajador a la autoridad del patrono, es la esencia de la relación jurídica y donde exista ésta habrá relación individual de trabajo, y si se carece de ella, estaríamos en presencia de un contrato de derecho civil.

Subordinación se traduce en los términos de dirección y dependencia, el poder de disposición que tiene el empresario, -- estriba de la energía del trabajador y también faltando ésta, no habrá relación individual de trabajo.

Acarrea esta facultad del empresario, una relación personal entre el trabajador y empresario, ya que la energía del trabajador es inseparable del trabajador ( persona humana ).

Y el deber de obediencia es esencial a la relación de trabajo, lo demuestra la circunstancia de que la desobediencia constituye causa justa para la rescisión del contrato de trabajo y correlativamente al deber de obediencia se encuentra la facultad de mandar por parte del patrón, o que si bien analizada presenta un doble aspecto; jurídico y real. El primero existe en toda relación de trabajo, y el segundo es sumamente elástico, porque los conocimientos del patrono no son universales y van como habíamos dicho, de mayor a menor su mandato, y estando limitado a que deba desempeñarse en las horas fijadas y ésto sería -

la revelación de una relación de trabajo.

#### JORNADA DE TRABAJO.

Jornada máxima.- El artículo 123, fracción I de la Constitución fija la duración del trabajo diario en ocho horas. La fracción II del mismo precepto, limita la duración de la jornada nocturna a siete horas. El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, define la jornada: "... como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para realizar su trabajo", el precepto resuelve infinidad de problemas según él, no es un tiempo efectivo de trabajo el que constituye la jornada, de tal manera que aunque no se trabaje, si está a su disposición del patrón para la espera de órdenes, de que se repare la maquinaria que emplea para prestar servicios de falta de materia prima o de fuerza física, ese tiempo se computa como trabajo.

Término para tomar alimentos y descanso.- El artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo previene que: "... cuando el trabajador no pueda abandonar el lugar de trabajo, durante las horas de descanso o para tomar alimentos, el tiempo correspondiente a los descansos y el destinado a la alimentación, se computa dentro de la jornada de trabajo".

Flexibilidad.- La jornada de trabajo es susceptible de--

sufrir modificaciones y hasta de aumentar, si así lo acuerdan -- los obreros y el patrón, siempre que el propósito sea prolongar el período de descanso semanal o implantar alguna modalidad -- equivalente. Pueden distribuir las partes del tiempo de trabajo en períodos superiores a una semana para dar lugar a descansos -- mayores en esos períodos, artículo 59 párrafo 2o. de la Ley Federal del Trabajo.

#### DEROGACIONES.

La jornada de trabajo, puede prolongarse más allá de su duración, cuando por circunstancias extraordinarias lo exijan -- según el texto constitucional fracción XI del artículo 123 del mismo ordenamiento: "... cuando por circunstancias extraordinarias deban de aumentarse las horas de jornada, se abonará como -- salario el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas". Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo; "... podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres veces por semana". La disposición que prevalece es ésta, ya que su contenido implica ventaja mayor para los trabajadores. Para impedir el uso inmoderado de horas extraordinarias, la Ley impone al patrón remunerarlas con un ciento por ciento de salario hora al que se paga normalmente al trabajador.

En caso de siniestro, riesgo inminente, en que peligran las personas o la empresa, puede también prolongarse la jornada por el tiempo que se requiere para conjurar los peligros, sin -- causarse salarios dobles como en el caso de las jornadas extraor-- dinarias.

#### EXCEPCIONES.

El servicio y el trabajo familiar, no están sujetos a -- los preceptos relativos a la duración de la jornada.

#### JORNADAS INFERIORES A LA MAXIMA.

El artículo 123 de la Constitución en su fracción XXVII- inciso "A", declara, que serán nulas las cláusulas del contrato- de trabajo que estipule, la jornada inhumana, por lo notoriamen- te excesiva, dada la índole del trabajo y no obligan a los con-- trayentes. Si por la índole del trabajo una jornada de ocho ho- ras resulta inhumana, la autoridad debe declarar nula condición- y establecer una jornada inferior."

Existen en la práctica, varios casos de jornada inferior a la legal, por haber aprobado México los proyectos de la Conven- ción de la Organización Internacional de Trabajo y están sujetos

a jornada inferior a la legal, los trabajadores de la minas de carbón y de las fábricas de vidrio y de botellas de vidrios de la República Mexicana. ( Convenciones 43; 46 y 49 de la Organización Internacional del Trabajo ).

#### DESCANSO SEMANARIO.

Principio.- Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso por lo menos, así lo establecen los artículos 123 de la Constitución fracción IV y el 69 de la Ley Federal del Trabajo. .Adviértase que ni la Constitución ni la Ley estatuyen el descanso semanal, sino un día por cada seis de trabajo.

A partir de la fecha en que se obligó al pago del descanso, 20 de febrero de 1935, se ha interpretado esta disposición - en el sentido de que el trabajador, para tener un día de descanso, necesita trabajar seis días, aunque no sean los de una semana, pueden ser una decena o de un mes, de todas maneras al completarse el período de seis días, el patrón está obligado a conceder el descanso, con pago del salario.

La práctica que se sigue consiste en añadir al monto del salario diario la proporcional, o sea la parte del descanso y --

así lo sanciona el artículo 72 de la Ley; "... cuando el trabajador no presta sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

#### DESCANSO EN DOMINGO.

La Ley previene que en los reglamentos de la misma, se procure que el día de descanso semanal sea el domingo, artículo 71, y los que presten servicio en domingo tengan derecho a -- una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos -- sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, independientemente de que disfrute de su descanso semanal que le corresponde, si no se le otorgara, recibirá el triple salario por el -- descanso no disfrutado, más el subsidio del domingo, medidas ambas con el propósito de inducir al patrón al cumplimiento de la Ley.

#### SALARIO.

Concepto.- El salario ha sido explicado como un elemento del Contrato de Trabajo y no hay definición que no le incluya. -

El artículo 20 de la Ley adopta ese punto de vista, el artículo 82 define al salario, "... como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo," expresión que confirma ese punto de vista.

Este criterio se ve bien apurado con la hipótesis de que las partes no determinan el monto del salario. La falta de un elemento de un contrato determina su existencia. Hay instituciones en la Ley que lo suplen. El salario es una participación obligada del trabajo subordinado. Se pacte en contravención a lo mandado o no se pacte, la persona que lo percibe es porque trabajó, siendo entonces que el salario no es un elemento del contrato, sino que es un requisito de existencia.

#### ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO.

El salario es una de las percepciones, que con el interés y la renta estudia y analiza la ciencia de la Economía. Esta se proporciona descubrir los hechos y los factores que determinan el monto de esas percepciones. El monto del salario, para algunos economistas, es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas. El patrón y el trabajador que fijan la remuneración, sólo obedecen con aquellas leyes que explican el monto del salario y son las siguientes:

a).- El monto del salario se establece por el juego de la oferta y la demanda a escasez de la mano de obra, mayor salario, a abundancia de la mano de obra, menor salario.

b).- El monto del salario se establece y determina por lo que el trabajador necesita para su subsistencia.

c).- El monto del salario se establece y se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo, una persona no toma a su servicio a otra si el rendimiento de ésta no le produce lo bastante para pagar el salario y obtener un beneficio.

d).- El monto del salario depende del régimen de la tierra a medida que crece la renta de la tierra disminuye el monto del salario y del interés.

e).- El monto del salario se determina por la cuantía del fondo de salarios, o sea una suma que se destina en un momento dado para remunerar al trabajo. ( 8 )

En México se ha hecho sentir en forma cierta, como una medida reguladora del alza de los salarios, la política del Esta

---

8).- J. Jesús Castorena.- Aspecto Económico del Salario, Fuentes Impresores, México, pág. 123.

do contra la devaluación de la moneda. Esa política sin embargo no tiene que determinar el monto de los salarios, simplemente -- el de frenar su aumento aunque se ha revelado en forma equivocada, el valor económico del trabajo que puede tener el efecto de comprometer la política monetaria del Estado.

La crítica que se hace a esas explicaciones significan -- bien poco frente a la forma de cómo se plantean y se resuelven -- los conflictos de trabajo. En todo se piensa, menos en el contenido de las leyes económicas. Cada grupo de empresarios de una rama industrial, muchas veces cada industrial en particular, toma en cuenta la situación económica de sus explotadores y actividades; en ocasiones es consciente en un aumento de salarios, a sabiendas de que para pagarlo, hay que elevar los precios de los productos o de los servicios.

En nuestra opinión, no hay ley económica que influya en el monto del salario que prevalece, calidad del trabajo, posibilidad de sostener el negocio, de aumentar el precio de los productos, demandas obreras, condiciones de la concurrencia, salarios que paguen los competidores, etc., que repercuten indiscutiblemente en el ánimo de las partes y consecuentemente en el monto de los salarios que se pactan. No hay en realidad una ley -- que explique su monto.

## EL SALARIO PRESTACION JURIDICA.

Los principios que el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, de que las condiciones del contrato no pueden alterarse, sino por el consentimiento de las partes, hacen de las prestaciones pactadas en los contratos, deberes invariables e inalterables.

El salario, condición o estipulación de un contrato debería estar sometido a ese régimen. La acción que da ley para modificar el salario, para elevarlo cuando no es remunerador, cuando no satisface los principios de igualdad, cuando media desequilibrio entre empresario y trabajador y cuando se plantea la celebración y revisión del Contrato Colectivo de trabajadores, lleva a la conclusión de que son aquellos principios contractuales los que rigen esta materia, sino que el monto de los salarios está sujeto a variaciones económicas bien generales, bien particulares de una rama o de una empresa. Esta circunstancia hace del salario una de las prestaciones más variables. En gran parte esa variabilidad se explica por la función que se atribuye al salario, de ser un instrumento del consumo y por lo tanto de la distribución de la riqueza.

## SISTEMA DE FIJACION DEL SALARIO.

Ante estas realidades, los patronos han tratado de encon

trar un sistema de salarios que reduzca al mínimo de las demandas de aumento de los trabajadores. Todos los sistemas superan los tradicionales del jornal y del destajo, se trata al mismo tiempo de dar con una forma racional del salario, de hacer en el ánimo de los trabajadores la idea de que la remuneración es justa y de dar estabilidad a las condiciones de trabajo que más afectan a la economía de las empresas.

Las combinaciones simples del jornal y del destajo, las primas de toda especie, a la cantidad, a la calidad, a la antigüedad, a la disualidad, las progresivas, etc., son los sistemas propios de la organización científica de trabajo, ensayos puestos en práctica para alcanzar aquellos resultados. Cabe aclarar que los sistemas tienen una eficacia muy relativa, en atención a la inestabilidad de los fenómenos económicos y, principalmente los de la moneda.

#### PROTECCION AL SALARIO.

Su razón.- Las disposiciones legales que protegen el salario, tienen cualquiera de estos objetos:

Garantizar una retribución justa, atentas a las condiciones económicas, jurídicas y de hecho particulares de la empresa o generales de la localidad, o asegurar la percepción íntegra --

de la remuneración.

Concurrieron para exigir esas dos formas de protección, - la situación de hecho que se origina en la concepción de que el trabajo es una mercancía susceptible, por lo tanto de tráfico, - frente a la una mercancía, el hombre no puede ser objeto de negocio jurídico, es decir, no es una cosa, postura que determina la decisión del estado de intervención en las relaciones de los particulares para asegurar a los trabajadores un cierto nivel de vida; la consideración de que las necesidades del hombre no pueden aplazarse, a riesgo de que perezca, y la función que ordinariamente cumple el salario de ser para atender sus necesidades elementales o sea su subsistencia, determinaron la reglamentación de la materia.

#### CLASIFICACION DE LAS MEDIDAS.

Se clasifican de la siguiente manera:

1.- Las que protegen al salario contra los actos u omisiones del patrón.

2.- Contra los acreedores del patrón.

3.- Contra los acreedores del propio trabajador.

1.- Las que protegen al salario contra los actos u omi--

siones del patrón. El texto primitivo de la Constitución trataba el tema de salarios mínimos en sus fracciones VI y IX, las cuales establecían que debía entenderse por tal "... el que deberá disfrutar el trabajador y se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Las autoridades a las que compete la determinación de su monto, las comisiones especiales del salario mínimo, que deberían integrarse en cada municipio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones Especiales, fijaron la necesidad de establecer dos montos diferentes, el salario mínimo del campo y del salario mínimo general para toda clase de actividades.

Tomando la reforma del 29 de diciembre de 1961 de la Ley Federal del Trabajo las dos clases de salarios. Más tarde con la industrialización del país trajo a su vez una experiencia más, en las zonas donde se intensificó, pudo observarse que los salarios más altos eran los de la industria, se dió entonces con la medida de fijar tres montos de salarios, el salario mínimo, el del campo, de la industria considerándose el mínimo como general.

#### REGLAMENTACION VIGENTE.

Los artículos comprendidos de 90 a 97 de la Ley Federal-

del Trabajo, reprodujeron los principios constitucionales y ---  
dan vigencia a las experiencias anteriores, estableciendo:

a.- Que el salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse al trabajador en efectivo, por los servicios prestados - en una jornada de trabajo.

b.- Que las zonas económicas pueden estar constituidas - por territorios de una o de más entidades federativas.

c.- Que los salarios mínimos generales se aplicarán a to dos los trabajadores de la zona para la cual se determinen, independientemente de las ramas de industria o del comercio o de - la profesión, oficio o especialidades que puedan existir en ella.

d.- Que los salarios mínimos profesionales se aplicarán a los trabajadores de la rama industrial o del comercio o de la profesión, oficio o especialidades para los que se constituyan.

e.- Que sólo se determinarán salarios mínimos profesionales cuando ocurra cualquiera de éstas situaciones:

1.- Que no exista otro procedimiento para su fijación.

2.- Que no exista Contrato Colectivo de Trabajo en zona-

aplicable en la mayoría de los trabajadores de las profesiones y oficios atenta la importancia, ameriten establecimiento de un -- salario mínimo.

3.- La comisión técnica de la Comisión Nacional de los -- Salarios Mínimos, tiene a su cargo sugerir la fijación de los -- salarios Mínimos profesionales.

#### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En las empresas creadas dentro de la era de la Revolu -- ción Industrial se agrupan conjuntos, más o menos numerosos de -- trabajadores que están ligados con su patrón por el contrato in -- dividual de trabajo que cada uno debe de haber celebrado. Pero -- existen fenómenos colectivos que no son la suma o aglutinaciones de fenómenos individuales, sino que revisten características dis -- tintas, propias solamente de las relaciones recíprocas entre tra -- bajadores que conviven para realizar un mismo fin o bajo una so -- la dirección. ( 9 )

Nace así la asociación profesional obrera, y fácilmente -- podemos comprender que su finalidad no podía realizarse sin un -- conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protec

9).- Lio. Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. -- Edit. Galeza, S.A., 1962. pp. 49. Cap. III.

toras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible - sus condiciones de trabajo. Por su parte, los patrones necesitaban también un reglamento o conjunto de normas que definieran - cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando la -- ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias - de su empresa. Inicialmente los patrones formulaban el reglamanto de fábrica, al que debían someterse todos los obreros que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar a la nego -- ciación, pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un ingtrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones, entre sus representantes y se aceptara como ley del grupo a la que todos debían de someterse.

Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo por comparación y diferenciación con el contrato individual y que como ya dijimos anteriormente en el contrato individual, fueel resultado de la inercia del derecho civil y el empeño de no - usar sino los nombres ya conocidos, para aplicarlos a los fenómenos nuevos.

A primera vista, la invención del Contrato Colectivo, solamente significaba privado, y que sería para regular una situación interna, más este instrumento fue cobrando fuerza insospechada hasta llegar a ser como ocurre en nuestros días una de ---

las formas, más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

Los juristas han clasificado los actos jurídicos, teniendo en cuenta su esencia y mencionan entre ellos, a los que dan nacimiento a la ley o a los estatutos de una sociedad, señalándose como caso típico, el acto que realiza el Poder Legislativo -- cuando crea una ley o el Poder Ejecutivo, cuando expide un reglamento o las sociedades particulares cuando aprueban sus estatutos. Pues bien a nuestro modo de ver el acto que realizan el patrón y sus trabajadores para crear el contrato colectivo, es uno de ellos. Hay diferencia, sin embargo, la naturaleza y los artículos de una ley y en esto estriba posiblemente la enorme ventaja de las primeras. Las disposiciones de la ley son permanentes generales y abstractas, o sea que se expiden para que se fijen indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales requiera la modificación del precepto legal. Se aplican a todos los individuos que caen dentro de los presupuestos de la norma y en la extensión territorial correspondiente a la esfera estatal o federal. Su contenido es impersonal, las cláusulas del contrato colectivo revisan periódicamente para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de un grupo que evoluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre y tiene un carácter concreto, refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinado.

El poder público ha reconocido el valor de éstos instrumentos colectivos y como la ley contiene solamente un mínimo de derechos, según lo vemos, deja a los contratos colectivos que se extienden en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores, y de las condiciones más benéficas para el trabajo en la relación con el patrón. Pero a la inversa, el contrato colectivo no puede restringir las prerrogativas que concede la ley, como ésta no puede hacerlo en relación con los mandatos --- constitucionales.

Conviene hacer una aclaración, a un concepto equivocado que se pretende derivar del postulado anterior; el Contrato Colectivo no puede en nuestro concepto, desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad de patrón, como tampoco puede invalidar preceptos de orden público, todos aquellos contenidos en la ley común.

#### DEFINICION.

Nuestra Ley Laboral, en el artículo 386 define el contrato colectivo de trabajo como; "... el convenio celebrado entre una o varios sindicatos de trabajadores, o una o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer

las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en -- una o más empresas o establecimientos".

De ésta definición se desprenden conclusiones contradictorias, según la inclinación que se sostenga, pues para unos, nuestro Contrato Colectivo es normativo y para otros no es así, sino que los considera como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados. Siendo para esta última, no lo suficiente, pues como ya dijimos anteriormente la fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual del trabajo y el Contrato Colectivo, según veremos al estudiar su contenido, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando; duración de jornadas, salarios, movimiento de personal, etc.

En realidad en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases, -- más aún, según una característica de nuestro Contrato Colectivo -- denominada inmediatez, los contratos individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido, aunque -- ya se desprende que en el contrato colectivo no sustituye a los individuales debemos insistir, ya que nació una idea contraria, --

en la que con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro Contrato Colectivo era un verdadero contrato de ejecución,-- derivándose de ello que entre los trabajadores y el patrón, no existía ninguna relación jurídica. Entonces el patrón no podría despedir a sus trabajadores, sino a lo sumo, pedir su cambio al sindicato, el cual ejercía una positiva y real dictadura, contraria al espíritu y al texto de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo necesario que la empresa celebre contratos de trabajo con cada uno de los trabajadores de una manera individual, independientemente de que exista o no un contrato Colectivo de Trabajo.

#### SU ORIGEN.

Siendo necesaria su explicación de la siguiente manera,-- que puede tener dos orígenes:

- a).- De común acuerdo de las partes, o
- b).- La resolución de la autoridad.

Siendo esta última, cuando en los conflictos de orden -- económico se dicta sentencia colectiva que puede implicar una re

ducción de personal o modificaciones en la jornada, al salario, y en general a las condiciones en la jornada, al salario, y en general a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 426 de la Ley: "... los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley".

1.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.

2.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Podemos observar al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un Contrato Colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de Contratos es el acuerdo entre las partes.

#### SUS CARACTERISTICAS.

Es importante hacer notar que para el patrón es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo cuando así lo demanda el sindicato que representa a la mayoría de sus trabajadores.

Puede ocurrir, que en una empresa laboren trabajadores - adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades, en este caso el Contrato Colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de --- acuerdo, en caso contrario, con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos, artículo 388 fracción II "si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

Fracción I.- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con - el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

Fracción II.- Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos - mayoritarios que representa a las profesiones, siempre que se -- pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará- un contrato colectivo para su profesión.

Se extienden las estipulaciones a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Este precepto fue objeto de varias y- serias discusiones antes de que quedara aprobado en la forma que

lo encontramos, pues algunos querían dar mayor fuerza al sindicato estableciendo que el Contrato Colectivo solamente beneficiaría a los miembros del sindicato que lo celebrara, pero fué más generoso el espíritu del legislador y, además respondió lógicamente a una de las finalidades del Contrato Colectivo que tiende a nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros.

Este precepto se aplica en las empresas, aún existiendo la cláusula de exclusión por admisión, porque puede haber trabajadores, que no ingresaron al sindicato cuando se formó, porque ya laboraban en la empresa con anterioridad, o que en determinadas categorías, pueden ser contratados aunque no sean sindicalizados. Todos ellos se beneficiarían con las cláusulas del contrato que, desde un punto de vista lógico se les puede aplicar.

#### DURACION Y FORMA.

El Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indeterminado y para obra determinada. El Contrato Colectivo siempre debe celebrarse por tiempo indeterminado y para obra determinada. El Contrato Colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad y por triplicado, un ejemplar debe ser conservado por cada una de las partes y el tercero debe ser depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o local de Conciliación. Agrega que el contrato no produ

circá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes, salvo que se hubiese convenido por las partes una fecha distinta.

#### SU CONTENIDO.

El Contrato Colectivo debe indicar:

- a).- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- b).- Las empresas y establecimientos que abarque;
- c).- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado, o para obra determinada;
- d).- Jornada de trabajo;
- e).- Días de descanso y vacaciones;
- f).- El monto de los salarios, y
- g).- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Pudiéndose agrupar en tres clases principales las cláusulas de un Contrato Colectivo, a saber:

- 1.- Normas que regulan la manera de realizar un trabajo.
- 2.- Normas que se refieren a prestaciones fundamentalmente económicas.

### 3.- Normas de tipo administrativo.

Siendo las primeras, aquellas que señalan horarios, duración de las jornadas de trabajo, lugar, etc.

Las segundas, son aquellas que miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente, en las de este tipo sólo incluimos aquellas que tienen carácter preponderantemente económico como son las que afectan a salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicio, pagos de días de vacaciones, viáticos, gastos de jubilaciones, etc.

Las de última clase que llamamos administrativas, son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue; lo que se entiende en general como administrar.

Y sólo por medio de sanciones eficaces en el caso de violación, el Contrato Colectivo puede llenar plenamente su misión económica y social. Es por eso que se crean en algunas empresas la organización de comisiones mixtas, para su cumplimiento. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y -

Arbitraje en el caso que las partes las declaren obligatorias.

### LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Es un hecho cierto que el trabajo, en todos los tiempos y en todos los sitios, ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican y a quienes lo requieren y lo aprovechan.

La asociación profesional en nuestros días, es el resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan y el organismo a que da lugar, recibe el nombre de sindicato, término usado por primera vez en 1963, por Tolain.

Las modalidades del Trabajo que hacen peculiar el fenómeno de asociación, son las siguientes:

1.- El principio capital. Dinero mercancía.- El dinero dota a las empresas de un sentido patrimonial notorio e irreductible, de tal manera que el trabajador es contemplado por el empresario y por la organización capitalista, como una mercancía que hay que adquirir al menor precio posible.

2.- El maquinismo que hace innecesario en la generalidad

de los casos, la preparación técnica de los trabajadores. Un -- corto entrenamiento, supla a un largo aprendizaje, lo que tiene el efecto de igualar a los hombres y de restar a la profesión y el oficio, la importancia de otras épocas.

3.- Las relaciones económicas cada día más estrechas en las economías locales, regionales, nacionales e internacionales, que produce el fenómeno de vinculación entre patronos y trabajadores no sólo en la localidad sino en el país y del mundo y queda lugar a la construcción de federaciones y de confederaciones de unos y de otros.

4.- El desarrollo de la asociación profesional en un ambiente polémico y de honda crítica, revisión de los principios de economía del Estado, negación de los valores morales y culturales, decisión de implantar nuevas fórmulas y nuevas estructuras que a su vez determinan una posición de lucha entre la clase obrera y patronal.

5.- La homogeneidad cada día mayor de los trabajadores entre sí, que permite un entendimiento fácil entre todos ellos.

6.- La tendencia a sumar contingentes cada vez mayores, o sea el número sobre la profesión.

7.- La posición de futuro, de transformación social, y política, apoyada en las doctrinas económicas de izquierda, el comunismo, el socialismo, el anarquismo, etc., y la decisión de perfeccionar la organización sindical para constituir la base de una nueva estructura, social, económica y política.

La finalidad que constituye este fenómeno, fue de arrancar de la clase patronal los humanos derechos elementales y hacer que el Estado los sancionara "través de sus leyes constituyó el origen de esta unión y que no hay quien no la persiga, no porque la ley la sancionara, todo lo contrario, la ley se limitó a reproducirla, a sancionarla y que representa el dato más inmediato, más urgente y que más mueve al trabajador, ya que constituye el instrumento de lucha de clases.

#### SU NATURALEZA.

La asociación es un acto jurídico en virtud del cual los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito. La asociación profesional se regula por la Ley Federal del Trabajo y como acto jurídico, limitándose a estructurarla y a organizarla ya que el trabajo por sí mismo es una de las fuerzas más socializantes y es por eso, que en todos los tiempos la asociación de hombres que trabajan es una reali-

dad, así la entorpezcan las leyes o la prescriban.

La Ley exige un acto de voluntad de quienes deciden la constitución de un sindicato, éste necesita ese acto de voluntad para organizarlo y que al desaparecer la estructura jurídica, -- no se destruye la unión de trabajadores, ni en su régimen, ni en sus fines, y tiene esa unión hasta posibilidad de actuar jurídicamente a través de la coalición que prevee el artículo 123 --- Constitucional fracción XVI "... tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", y los artículos 354, 355, 440 y 450 fracción I de -- la Ley Federal del Trabajo que dicen" "...la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones", el siguiente: "...coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes "El artículo 440"... huelga es la suspensión del trabajo de una manera temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores". - Y por último, la fracción I del artículo 450 es el siguiente: -- "... la huelga deberá tener por objeto, fracción I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Es por eso que la asociación profesional es un fenómeno-

inminente sociológico y que es el acto jurídico que realizan los hombres, estructura de la sociedad; que se da como resultado de su convivencia, de la similitud del trabajo, de las condiciones de vida y de la economía.

La vida de la asociación profesional no es jurídica a secas, ya que desde este punto de vista el derecho de asociación -- que sanciona el artículo 90. de la Constitución y de los actos jurídicos de asociación son regulados por el Código Civil y el Código Mercantil.

#### SUS PROBLEMAS.

La diferente naturaleza de la asociación profesional, -- determina una intervención del Estado para plantear los principios de solución de aquellos problemas que le son peculiares, a saber:

Los que se crean entre individuos y asociación, si los derechos de los individuos han de prevalecer sobre todo los segundos o viceversa y en qué casos, o si se adopta una solución de transacción. Dentro de las posibles soluciones mencionaremos algunas que son las siguientes:

a).- Declarar como obligatorio asociarse, al sindicalismo resulta obligatorio, el Estado se inclina a la preferencia de asociarse, en contra del individuo, siendo una forma más atenuada la del sindicalismo único, siendo libre la elección del individuo en particular, pero sobre ellos se puede hacer valer los derechos colectivos.

b).- Declarar la libertad de asociarse en toda su extensión para asociarse o para no hacerlo y para dejar de hacerlo. - Nuestra ley se inclina por la libertad de asociarse, pero no en los casos anteriores.

Si es libre para asociarse, el no asociado es impelido-- por serie de preferencias y de ventajas que la ley otorga al sindicalizado y a la postre éstos medios resultan atractivos al individuo para asociarse, el individuo en la mayoría de los casos-- tiene que permanecer asociado bajo una serie de amenazas de perder el trabajo, si ejercita la libertad de asociación plena o si se disocia.

#### GARANTIAS DE EJERCICIO.

El ejercicio de la libertad de asociación profesional, - lo garantiza nuestro régimen jurídico contra toda clase de auto-

ridades y contra los actos de los particulares. Por el solo hecho de permitir la nuestra Constitución, se respeta el ejercicio de ese derecho.

Un ataque al derecho de asociarse como cualquiera otro-- derecho, sólo puede ser el resultado de juicio seguido ante las autoridades competentes, en el que se cumplan las formalidades del procedimiento y se juzgue conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Los particulares que tienen mayores intereses en atacar el ejercicio del derecho de asociarse con los patrones, y que -- el artículo 123 fracción XXII de la Constitución, declara que el despido injustificado es: El que se ejecuta por el hecho de que el trabajador haya ingresado a un sindicato". La Ley prohíbe -- el uso de una coacción y de otro medio para obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato a que pertenecen o al que se -- inclinan por determinadas personas en las elecciones sindicales.

a).- La preferencia para ocupar las vacantes que ocurran en la empresa, siempre que exista Contrato Colectivo o que el -- existente no contenga la cláusula de exclusión. La ley subraya la naturaleza individual de la preferencia de dotar al trabaja -- dor, no al sindicato a que pertenece los medios idóneos para -- ejercitar su derecho.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XI: "Poner en conocimiento del Sindicato titular del Contrato Colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deberán cubrirse".

Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, regula la solicitud del Contrato Colectivo de Trabajo en éstos términos "el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo de Trabajo".

Por otorgamiento de los beneficios, el patrón tiene la obligación de proporcionar al sindicato, local para la instalación de sus oficinas cuando la empresa esté situada en lugar alejado a los centros urbanos. Así mismo las facilidades a los funcionarios del sindicato a fin de que puedan cumplir con los deberes de su cargo".

#### SINDICATO.

La definición de nuestra ley, artículo 356; "...sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

### Clasificación de los requisitos.

Para que se considere legalmente constituido, es necesario satisfacer determinados requisitos, de fondo y de forma. ---  
Siendo los requisitos, de fondo y de forma. Siendo los requisitos de fondo:

- 1.- Las personas que pueden ejercitar este derecho;
- 2.- Al objeto;
- 3.- Organización del sindicato:

Y los segundos, o sea los de forma:

1.- Se relacionen con los trabajos que preceden a la ---  
constitución del sindicato y con las actividades del mismo; éstos son por lo tanto de funcionamiento.

### Requisitos en cuanto a las personas.

La calidad del trabajador. Trabajador, es la persona --  
física que presta a otra un trabajo personal subordinado. Se ha seguido el criterio de que para que el trabajador pueda ejercer el derecho de asociarse, sea necesario de que posea alguna -  
profesión o actividad,

En cuanto al número de personas.

El número de personas que legalmente pueden constituir un sindicato obrero, es de veinte, y son tomados en cuenta para integrar el número, los trabajadores separados en un período de treinta días anteriores a la presentación de la solicitud del registro del sindicato y del registro del mismo, para evitar, que el patrono ataque el derecho de asociación, ya que la pérdida -- del trabajo no implica por lo mismo la disolución del trabajador desocupado. ( 10 )

#### CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Nuestra Ley en su artículo 360, los clasifica en diferentes clases, a saber:

Gremiales. Misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa. Varias profesiones, oficios o especialidades en dos o más empresas industriales.

Nales.- de Industria. Varias profesiones, oficios o especialidades o más entidades federativas.

10).- Garizurieta, Jorge.- ( Apuntes de Clase, 1970 ).

Oficios Varios.- Diferentes profesiones, oficios o especialidades y estos sólo se podrán constituir cuando el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menos de veinte.

Teniendo presente que este ejercicio se limita en determinados casos como son los siguientes:

Los extranjeros. Pueden formar parte de los sindicatos, pero no pueden ser funcionarios de la directiva de la asociación.

Los menores de catorce años.- Que carecen de capacidad para trabajar, tampoco la tienen, para formar parte de un sindicato. Los mayores de catorce años, si pueden pertenecer a un --sindicato, pero no pueden participar en la dirección y administración de la agrupación.

Los representantes del patrón. Se les prohíbe formar -- parte del sindicato a que pertenecen los trabajadores de la empresa en que prestan sus servicios. Lo que quiere decir, que -- los sindicatos a los que pueden pertenecer tienen que ser de naturaleza gremial.

#### REQUISITOS EN CUANTO AL OBJETO .

La finalidad que persigue la asociación de obreros a patrones, pueden ser diferentes y que varias de ellas no corresponderían a la calidad de trabajadores o patrones.

Nuestra ley especifica en su artículo 356, que el sindicato tiene la finalidad de: "... Estudiar, mejorar y defender sus intereses comunes", mismos que están plasmados en nuestra -- Constitución, de éstos dos conceptos enunciados no son lo suficientemente precisos y en ocasiones presentan múltiples problemas, y que para mayor claridad trataremos de explicarlo; si en el ejercicio del derecho de asociación general, pueden los hombres reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, es el objeto real considerándolo que su ejercicio sólo pueden hacerlo para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los asociados, es pues obligatorio ese fin para -- los sindicatos, si dejan de cumplirlo o realizan uno distinto -- pierden su calidad de asociación profesional y procede la cancelación de su registro, ya que dejan de reunir el más importante requisito de existencia.

#### REQUISITOS DE ORGANIZACION.

Se estatuyen los requisitos de fondo, porque se conside-

ra que un sindicato no está en aptitud de realizar los fines legales sino cuenta con un mínimo de organización. Ese mínimo de organización está dispuesto primero, para que el Sindicato se relacione jurídicamente con toda la clase de personas ( nombre, domicilio, dirección y directiva del sindicato ), y segundo, para que lleve una existencia activa interna relacionada con los fines de su institución, los que amerita una permanente disposición de solucionar los problemas de grupo, ( el objetivo, las obligaciones y derechos de los asociados, cuotas, asambleas, --- etc.).

Dentro de las más importantes normas elaboradas por el sindicato y que se relaciona nuestro estudio, están las faltas sindicales, y que la ley en su artículo 371, fracción VII, ordena que los estatutos expresarán los motivos y procedimientos de expulsión y las correlativas disciplinarias, esto significa, que los sindicatos han de poseer un régimen penal completo, faltas, sanciones y el órgano que las aplica.

La expulsión, es la sanción máxima que puede aplicar un sindicato a sus miembros, implica el despido del trabajador si se tiene celebrado un Contrato Colectivo y pactada la cláusula sindical, y para ésto el legislador decidió regular la forma de aplicación de la exclusión, ya que su uso abusivo provoca uno de

los más grandes problemas, el despido, dicha regulación deberá-- estar en los estatutos del sindicato, los cuales expresarán concretamente los motivos de la expulsión, los procedimientos a seguirse y la forma y términos en que se deberá oír al trabajador.

e).- DIVERSOS DERECHOS CONSIGNADOS EN LA CONSTITUCION EN FAVOR DEL TRABAJADOR.

Partiendo de la base que la relación de trabajo toma como célula al trabajador individual y del conjunto de ellos nacen las coaliciones, es necesario mencionar un estudio minucioso que de la Constitución se hace, primeramente y después de la Ley correspondiente, para tratar de plasmar en esta breve exposición los diversos derechos que gozan las personas que están sujetas a la relación laboral, ya sea en sus aspectos individuales y en agrupación.

Se plasman en nuestra Carta Magna derechos que sirven de piedra angular, amparando a cualquier individuo bajo su precepto, como persona física, sea o no sujeto de una relación de trabajo, como en el caso de esclavos, extranjeros, etc. "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que -- otorga esta Constitución", menciona en su primer capítulo, siendo varios los aspectos básicos que contiene el artículo que se plantea en dos aspectos:

a).- En México, el individuo, por el solo hecho de ser una persona humana, tiene una serie mínima de derechos que la misma Constitución establece, reconoce y protege.

b).- Esta protección y reconocimientos de derechos abarca a todos los individuos, sin distinción de nacionalidad, sexo, edad o raza, o creencia y a las personas morales o jurídicas, con las salvedades en su caso las plasma, en su segunda parte del mismo artículo y tienen que integrarse, para seguir después un procedimiento previo que pueda hacerse efectivo.

Siendo éste de manera general, para lo cual se indicará primeramente las disposiciones sobre el trabajo que se encuentran contenidas en el artículo 123 y en los artículos 40. y 50.- Constitucionales y hay que agregar el artículo 13 transitorio de la misma, ya que son éstos los que trataremos fundamentalmente.

Nos vamos pues a referir a los textos actuales, aclarando que en éste párrafo se trata de hacer una enumeración de principios y no de una explicación.

f).- LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO GARANTIA DEL TRABAJADOR.

El artículo 40. tiene el sello de las garantías indivi-

duales, consagra en consecuencia, el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acompaña, siendo lícito, libertad que sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, cuando ofendan a la sociedad.

La parte restante de este artículo y el artículo 50., -- tratan de garantizar en forma efectiva esa libertad. En ellos se encuentra la idea del derecho del trabajo, y es que, se tuvo en un principio la intención de colocar en el artículo quinto -- las disposiciones sobre la materia. Ello no obstante, y con la excepción del párrafo final del artículo quinto, las reglas que en ellos se contienen, deben considerarse como una derivación -- del principio individualista de la libertad, de trabajo. Se dispone en esos artículos que "... nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial", y nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa -- retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad y el relativo a los servicios -- públicos de las armas, de jurados y de cargos consejiles". ".... son gratuitas las funciones electorales y censales, obligatorios los servicios profesionales de índole social, pero deben retribuirse en la forma que señalen las leyes." "...no tiene eficacia alguna el contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el me-

noscano, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre por causa del trabajo". Carece asimismo de eficacia el convenio en el cual el hombre renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio." -- ".... el contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que se pueda -- exceder de un año en perjuicio del trabajador, disposición que -- prohíbe la celebración del antiguo contrato de prestación perpetua de servicios. ".... la falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo podrá extenderse a la correspondiente responsabilidad civil, sin que pueda hacerse coacciones -- sobre su persona"; ".... la prestación del servicio no implicará en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier de los derechos políticos o civiles".

El artículo 13 Transitorio, fue un paso más a la liberación de las clases laborales que dispone que quedan abolidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieren contraído los obreros hasta la fecha de promulgación de la Constitución con los patronos, sus familiares o intermediarios.

#### DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El artículo 123 no define la relación individual del trabajo, concretándose a una enumeración que no es limitativa, sino

enunciativa, y que comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, dejando a la ley ordinaria a la jurisprudencia y a la doctrina la determinación del concepto;

#### JORNADAS DE TRABAJO.

Son las fracciones I, II, IV, XI e inciso "A" de la fracción XXVII las que reglamentan esta materia, aparte de las que se ocupan de la misma cuestión, respecto de los menores de edad y las mujeres.

Las fracciones I y II fijan como jornada máxima y que deberá ser observada en todo contrato de trabajo, la de ocho horas en el día y siete en la noche, esta jornada no constituye sino la regla general no por cuanto pueda ser sobrepasada, sino por que en determinadas condiciones la jornada máxima es menor. El inciso "A" de la fracción XXVII autoriza a las autoridades del trabajo a fijar, cualquiera que sea la estipulación contenida en el Contrato, una jornada menor cuando la naturaleza del contrato haga que la energía desarrollada durante ocho horas, exceda de las posibilidades de un hombre de constitución media.

La fracción XI habla de la jornada extraordinaria, que es la prolongación de la normal, cuando las necesidades de la em

presa lo exijan, disponiéndose que esa prolongación no podrá exceder de tres horas ni de tres veces consecutivas. Las horas de jornada extraordinaria deberán pagarse con el doble de lo que le corresponda a las horas de labor ordinaria.

Y la fracción IV dispone que cada seis días de trabajo - deberán disfrutar los trabajadores, cuando menos uno de descanso.

#### SALARIO MINIMO.

La fracción IV consignó esta institución que constituye una importante limitación a la explotación de que venían siendo víctimas los trabajadores. Existe en el inciso "B" de la Fracción XXVII una disposición que no ha sabido ser utilizada, ni -- por las organizaciones de trabajadores, ni por las autoridades - del trabajo y según el cual es nula la estipulación que no fije un salario remunerador, no es tan sólo el mínimo vital, sino que además sea remunerador atenta la importancia del servicio que se presta.

#### SALARIO GENERAL.

Las reglas del salario se encuentran diseminadas en varias fracciones del artículo 123 Constitucional.

a).- Dispone la fracción X, que el salario deberá pagarse en moneda del curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con mercancías, vales o fichas o cualquier otro signo con que se pretenda dar en sustitución del dinero.

b).- Tocante al plazo por pago del salario, dice el inciso "C" de la fracción XXVII, que no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros.

c).- Respecto al lugar de pago del salario se previene que no deberá efectuarse en lugares de recreo, fondas, cafés, --tiendas o cantinas, cuando no se trate de empleados de esos departamentos, lo que en el fondo es una medida de protección al salario.

d).- La fracción VII, ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual, disposición que concuerda con el -- principio fundamental de igualdad de trato para todos los trabajadores.

La protección al salario puede dividirse en tres grupos:

- 1.- Protección frente al patrón;
- 2.- Protección frente a los acreedores del trabajador y-

del mismo patrón, al exceptuarse el salario mínimo de todo acto de embargo compensación o descuento.

3.- La protección frente a los acreedores del patrón, al establecer que los créditos en favor de los trabajadores por salarios por sueldos devengados en el último año y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o quiebra.

#### PROTECCION A LAS MUJERES MENORES DE EDAD.

Siendo también cubierta esta materia, en las disposiciones del artículo que analizamos.

a).- La fracción III, prohíbe la utilización de menores de 12 años de edad.

b).- La jornada máxima de trabajo para los mayores de doce y menores de dieciséis años, se fijó por la fracción III en seis horas.

c).- Respecto al trabajo extraordinario, se dispuso que los menores de dieciséis años no podrán dedicarse al trabajo nocturno industrial y que tampoco podrían trabajar en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En la misma fracción se prohibió utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años en las labores peligrosas e insalubres.

d).- Respecto de las mujeres encinta, se fijaron en la fracción V las reglas siguientes:

1.- Durante los tres meses anteriores, no deberán desempeñar trabajos físicos que exigen un esfuerzo material considerable.

2.- En el mes siguiente al parto, disfrutarán de descanso, percibiendo íntegro su salario y conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato.

3.- En el período de lactancia gozafan de dos descansos extraordinarios por media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

#### DESPIDO Y SEPARACION DE TRABAJADORES.

Se consignó en la fracción XII, una solución que aventaja con mucho a la mayor parte de las legislaciones anteriores y cuya finalidad es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

a).- El patrón no podrá despedir a ningún trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o por haber tomado parte en una huelga lícita y si lo hace, queda obligado a elección del trabajador, a responderle reponiéndolo del empleo o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario.

b).- El trabajador puede separarse del servicio por falta de probidad del patrono o cuando reciba malos tratamientos, sea en su persona o en la de su familia, ya provengan esos malos tratamientos del mismo patrón o de sus dependientes o familiares que obren con su sentimiento, teniendo derecho el trabajador a que se le indemnice con el importe de tres meses de salarios.

#### DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Consignó el artículo 123, los derechos colectivos fundamentales a saber:

1.- Asociación profesional.- Reconoce la fracción XVI expresamente el derecho, tanto de trabajadores como de patronos, de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc, haciendo posible cualquiera de las formas de asociaciones de obreros o patronos.

2.- Huelga.- Esta por virtud de la fracción XVII; dejó de ser una cuestión de hecho para transformarse en un derecho de los trabajadores, sujetándose a ciertas condiciones:

a).- Serán consideradas como un derecho conforme a la fracción XVIII, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

b).- Serán consideradas como ilícitas las huelgas, cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a los establecimientos o servicios públicos, deberán los huelguistas dar aviso cuando dependan del gobierno.

c).- Cuando se trate de servicios públicos, deberán los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

3.- Paro.- Reconocer la fracción XIX, un derecho más a favor del trabajador, al restringir el derecho de los patronos para suspender sus negociaciones. Siendo ésta del momento y está sometido a dos condiciones:

a).- Que el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener los precios en un límite costea- ble.

b).- Y, que el paro sea previamente aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### PREVISION SOCIAL.

Esta materia está ampliamente tratada por este Artículo- Constitucional.

1.- Riesgos profesionales.- La fracción XIV, consagra en términos amplísimos, la teoría del riesgo profesional, al disponer que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de su profesión o trabajo que ejecuten. Establecen la obligación de pagar la indemnización co- rrespondiente, según el accidente o la enfermedad que haya origi- nado la muerte o una incapacidad temporal o permanente para el - trabajador, responsabilidad que subsiste aún en el caso de que - el contrato se celebre por un intermediario.

2.- Prevención de accidentes. Dice la fracción XV, que- los patrones están obligados a adoptar medidas adecuadas para --

prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

3.- Higiene y Seguridad. De acuerdo con la misma fracción el patrono está obligado, por una parte, a observar los preceptos legales sobre higiene y salubridad en los talleres y negociaciones; y por otra, a organizar de tal manera el trabajo, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación.

4.- Seguro Social.- Dedicaremos posteriormente un estudio respecto a este importante organismo.

5.- Agencia de Colocaciones.- Ordena la fracción XXV, -- que el servicio para la colocación de los trabajadores será siempre gratuito para éstos, cualquiera que sea la institución oficial o particular que los preste.

6.- Casas para obreros.- Estas disposiciones se encuentran contenidas en las fracciones XII y XXX. De acuerdo con la primera, están obligados los patronos de toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquiera especie, a proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, cuando las negociaciones estén fuera de las poblaciones o cuando dentro ocupen un número de cien o más trabajadores.

7.- Servicios Públicos. Estan los patronos obligados a sostener escuelas, instalar enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad.

#### AUTORIDAD DEL TRABAJO.

Este artículo crea dos clases de autoridades; Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la fracción XX y las Comisiones Especiales para la fijación del salario mínimo y de la participación de utilidades, fracción IX, cada una de las cuales en su integración responde a la división de la sociedad en clases, pues son por una parte los obreros y por otra los patronos como unidades y sin atender al número de cada uno de los grupos, quienes designan a sus miembros, completándose la integración de estos organismos con los representantes del Estado.

C A P I T U L O   T E R C E R O ,

EL DESPIDO DEL TRABAJADOR Y SUS CONSECUENCIAS.

- a).- Terminación de las relaciones de Trabajo;
- b).- El Despido del Trabajador y -- sus consecuencias.

a).- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta la terminación -- del contrato de Trabajo en el capítulo V de dicho cuerpo legal y el cual se les denomina: "TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO", basadas en las causas enumeradas en el artículo 53 de la citada Ley, "Son causas de Terminación de las Relaciones de Trabajo:

Fracción I.- El mutuo consentimiento de las partes.

Fracción II.- La muerte del Trabajador.

Fracción III.- La Terminación de la obra o vencimiento - del término o inversión del capital.

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

Fracción V.- Los casos a que se refiere el artículo 434- que entre otros se encuentra la Fuerza Mayor o el Caso Fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su -- muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y -- directa la terminación de los trabajos. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia-

objeto de una industria extractiva, los casos del artículo 30 y el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Como en todo contrato, el de trabajo, también tiene una serie de causas por las cuales puede darse por terminado. En las relaciones laborales extranjeras, la duración de los contratos de trabajo se encuentra determinado por la voluntad de las partes contratantes, de manera que la duración de estos contratos de acuerdo con estas legislaciones dura el tiempo que determina la voluntad de las partes. Otras legislaciones exigen determinados requisitos, como el de dar aviso a los trabajadores, con quince días de anticipación a la fecha en que se quiera dar por terminado el contrato.

En nuestra legislación, la cuestión se plantea en una forma totalmente diferente, el legislador, en su afán por proteger al máximo al trabajador, no sólo lo hace en el momento en que se encuentra prestando sus servicios, sino que también se preocupa por el futuro del mismo, es por ello que nuestro legislador se ha preocupado por la estabilidad de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece,

que las relaciones de Trabajo pueden ser para obra o para tiempo determinado o por tiempo indeterminado, tomando literalmente estas disposiciones, puede afirmarse que en México existe el contrato de Trabajo para un plazo determinado naturalmente por la voluntad de las partes, o de la obra que se va a realizar; y al mismo tiempo existen contratos por tiempo indefinido, y que a falta de estas disposiciones, la relación será por tiempo indeterminado. El artículo 39 del mismo ordenamiento establece, que si vencido el término que se hubiese fijado por las partes, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, de manera que si el empresario decide despedir al trabajador, en base a que se concluyó el tiempo fijado no obstante subsista la materia del trabajo, puede el trabajador demandar la prórroga de la relación o ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación, puesto que se equipara el despido injustificado.

#### DESAPARICION DE LASPARTES:

La muerte del patrón.- Es efectivamente causa de extinción del contrato de trabajo, sin que exista otra persona a la que haya transferido la empresa o no sucede a la extinta.

Extinción de la Empresa.- Es efectivamente causa de extinción del Contrato de Trabajo, la extinción de la empresa nego

cio o industria que constituía el objeto de éste, siendo en estos casos que nos hallamos frente a un despido de trabajadores-- en sentido técnico, la decisión del empresario ha sido unilateralmente declarada y ciertamente se ha motivado la extinción del Contrato de Trabajo, pero éste no ha sido el objeto, sino un -- efecto accesorio e indirecto de la decisión del empresario. Con mucha razón no son despidos las extinciones de los contratos de trabajo, cuando derivan de una extinción sin sucesor, no querida ni voluntariamente adoptada, como ocurre en el supuesto de incapacidad, o muerte del empresario individual sin sucesor.

Es necesario señalar este punto, como la exigencia de -- que no hay sucesor de la empresa, viene a desvirtuar por lo que al empresario toca, el carácter personalísimo, que normalmente-- se atribuye a todas las prestaciones derivadas del Contrato de Trabajo, si hay sucesor, el contrato de trabajo continúa en plena vigencia, pese al cambio subjetivo que se ha operado en cuanto a una de las partes del contrato, siendo ya general la regla de la sustituibilidad del empresario, artículo número 41 de la -- Ley Federal del Trabajo, "... la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento.-- El patrón sustituido será solidariamente responsable con el -- nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta el término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de-

la sustitución al sindicato o a los trabajadores".

La muerte del trabajador.- Extingue el Contrato de Trabajo, el artículo 53 fracción II de la Ley Federal del Trabajo especifica lo siguiente: "... con causas de terminación de las -- relaciones de trabajo, Fracción II, la muerte del trabajador". Y lo extingue por supuesto sin necesidad de decisión, solo basta -- una denuncia del empresario a la Junta Federal de Conciliación -- Permanente o al Inspector de Trabajo o a la Junta de Concilia -- ción y Arbitraje, y esto desde luego porque el Contrato de Traba -- jo es personalísimo, en cuanto se la contempla desde el trabaja -- dor.

Es por ello, que la suerte del trabajador produce el do -- ble aspecto de extinguir la personalidad de una de las partes -- contratantes y por ende, el objeto del mismo contrato. Dicho de otro modo, la muerte, del trabajador tanto o más subjetivamente, por desaparición del objeto desaparicioón del comercio jurídico, simultáneamente quien ha contratado y el bien sobre el que se -- contrató, de donde se desprende incidentalmente, que no puede -- haber, sucesión objetiva en cuanto el trabajador en un Contrato -- de Trabajo.

ANALISIS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR -- CAUSA DE FUERZA MAYOR O CRISIS.

Si ha surgido una fuerza mayor, ( un acontecimiento ---

que las partes no pudieron prever o que previsto, no pudieron evitar ), por virtud de la cual el cumplimiento del Contrato de Trabajo deviene una imposibilidad de hacerlo. El empresario se acoge, o dice acogerse, al principio general de que nadie está obligado a cumplir lo imposible aunque la imposibilidad sea sobrevenida si es su prestación la afectada por la imposibilidad de cumplimiento o se manifiesta, que al haber devenido imposible la prestación de trabajo, el contrato de trabajo debe tenerse extinguido y a él por libertado de las prestaciones a las que contractualmente viene obligado ( conviene anticipar por lo demás, que la fuerza mayor, puede consistir en la presencia de un evento extraordinario y por completo anormal y ajeno a la voluntad de las partes o en generación de una situación de hechos, que en el último término, puede tener su causa en acciones y omisiones empresariales, en cuanto a la reacción de la empresa ), hablaremos en estos supuestos de despidos de fuerza mayor.

Se extingue el Contrato de Trabajo por alguna de las causas siguientes: inundación, incendio, terremoto, explosión, plagas de campo, guerra, etc., y en general cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario, que los contratantes no hayan podido prevenir o que previsto, no hayan podido evitar. También extingue el contrato de trabajo, la cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica, siempre que dicha cesación haya sido autorizada conforme a las disposiciones legales en vigor.

La primera causa de extinción de las descritas, pueden -  
afectar a relaciones individuales como relaciones colectivas.

Siendo la segunda causa de extinción, la que se refiere-  
necesariamente a terminación de relaciones colectivas, como se  
comprende sin más que reflexionar que el supuesto de hecho del  
precepto, es la cesación de la actividad del empresario.

#### CUALIFICACIONES DE LA FUERZA MAYOR.

Requisitos que la fuerza mayor ha de reunir para la efi-  
cacia extintiva:

Lo que extingue al contrato de trabajo, es la imposibili-  
dad de su ejecución; los acontecimientos que el precepto relacio-  
na, en tanto valen para imposibilidad del trabajo; y así como --  
el suceso constitutivo de la fuerza mayor suele ser un aconteci-  
miento notorio ( guerra, plaga la inundación, el terremoto ), -  
los efectos que el suceso tiene sobre el contrato de trabajo se-  
ñaladamente, los de si es o no posible continuar ejecutándolo y-  
cumpliéndolo, distan mucho de serlo en numerosas ocasiones, de -  
donde se desprende la segunda observación.

b).- La fuerza mayor, mero motivo de extinción.

El segundo término, y ante la falta de notoriedad de los

efectos del acaecimiento constitutivo de la fuerza mayor, sobre el contrato de trabajo, el acontecimiento debe ser valorado y -- apreciado por las partes contratantes, a quienes compete adoptar la decisión pertinente, en cuanto a si la ejecución del contrato ha devenido o no, imposible, dicho de otro modo, la fuerza mayor -- no opera ipso jure, sino automáticamente la extinción del Contrato de Trabajo, que es una circunstancia sobre la que pueden fundamentar las partes su decisión de extinguir. Si el empresario es el que extingue por esta causa, comienza por emitir el -- juicio de la ejecución del contrato, se ha convertido en imposible y concluye por adoptar la decisión de que por ello, extingue el contrato, como tal decisión es unilateral por hipótesis y va directamente dirigida a tal extinción del Contrato de Trabajo, nos hayamos técnicamente ante un despido injustificado.

Es necesario que las partes aporten su decisión, y en este caso el empresario, en la inteligencia de que si ésta no se -- adopta, el contrato de trabajo sigue subsistente, pues resulta -- que las partes han de decidirlo así sobre la imposibilidad de -- cumplimiento.

c).- Permanencia de la imposibilidad.

En tercer lugar, para que la fuerza mayor pueda prestar -- su base a la decisión de extinción del Contrato de Trabajo ha --

de generar una imposición del Contrato de Trabajo, ha de generar una imposibilidad permanente o indefinida o cuando menos, ampliamente porlongada en el tiempo.

Nuestra Ley trata primeramente a la fuerza mayor como de efecto suspensivos y así lo dice en su artículo 427, "...Son -- causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en -- una empresa o establecimiento:

Fracción I.- La fuerza mayor o el caso foruito, no imputable al patrón o su incapacidad física, mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos. "Este punto sin embargo, no deja de -- prestarse a discusión, ni de suscitar muy difíciles cuestiones - jurídicas. Un sector doctrinal defiende con extraordinaria energía, la tesis de que la imposibilidad parcial o temporal, surte plenos efectos extintivos, porque el Contrato de Trabajo, todo - contrato de ejecución continuara un lapso de inexecución tiene - como efecto el incumplimiento; la imposibilidad pura, simple y - asimilable por tanto, a la imposibilidad definitiva, parece sin- embargo, que esta posición es difícilmente mantenible. De un lado, en términos generales la fuerza mayor sólo produce efectos - extintivos cuando definitivamente hace imposible el cumplimiento de las

obligaciones contractuales, y de otro, como es sabido, el contrato de trabajo admite estados suspensivos o de interrupción durante los cuales los vínculos contractuales siguen existiendo y aún produciendo determinados efectos accesorios, aunque durante ---- ellos, la prestación primordial del contrato no se esté cumpliendo; la enfermedad o el servicio militar, no es causa bastante para dar por terminado el contrato, que por consiguiente sigue -- existiendo durante el tiempo que el trabajador esté enfermo y de mostrando su existencia, no ya porque se reanude el tracto de -- las prestaciones cuando el trabajador se incorpore de nuevo a la empresa, sino porque durante el mismo tiempo de la suspensión, - puede tener derecho a ciertas precepciones y computar aquel como válido para el perfeccionamiento de primas de antigüedad, ascensos, etc.

Si esto es así, parece que el pagar un precio excesivo - por la pureza de la doctrina sobre la naturaleza de las obligaciones continuadas, al mantener que cualquier tipo de imposibilidad por fuerza mayor, cualesquiera que sea su identidad y duración, es motivo bastante para extinguir el Contrato de Trabajo, -- probablemente la postura a mantener es mucho más flexible, de -- que frente a la imposibilidad permanente o indefinida, que desde luego puede amparar una decisión de extinción la meramente temporal, el principio sólo suspende el Contrato de Trabajo y hay ---

que poner en conexión las características especiales de los servicios de cada contrato de trabajo, con el tiempo durante el --- cual la imposibilidad se prolonga para admitir los efectos extintivos.

Reafirmandose estas ideas, con el artículo 428 de nuestra Ley que a la letra dice: "... la suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad. "Si analizamos este precepto, veremos que sólo a los trabajadores que tienen menor antigüedad y al contrario, ¿qué sucede con los trabajadores -- cuándo su antigüedad es superior a la de los suspendidos? cuándo su relación con la empresa es superior que los que son suspendidos?. Las causas que originan la suspensión de ellos, no afecta a éstos?

Se entiende, sin lugar a dudas, que el legislador al --- crear este precepto, tomó en consideración el tiempo que tiene el trabajador prestando sus servicios a la empresa afectada.

Pero si es posible que la causa suspensiva de sus empleos de manera temporal, afecte a los que seguirán prestando -- sus servicios como en el caso de reducirles la jornada o el salario. Siendo prudente que sean ellos los que a su juicio determinen.

En los casos señalados en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, se observará lo dispuesto por el 429 de la misma Ley.

1.- Si se trata de la fracción primera el patrón o su representante dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y para que ésta previo el procedimiento consignado, la apruebe, o la desapruebe.

Siendo necesario que haya sido creado un procedimiento especial, que por su naturaleza requieran una tramitación más rápida que los demás conflictos, y en razón de la importancia del asunto o de su sencillez.

Artículo 430 del mismo ordenamiento; "... la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, --- tomándose en consideración entre otras circunstancias el tiempo probable de suspensión de los trabajadores y de la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes".

Claramente se ve, que deja al arbitrio del trabajador -- la posibilidad de buscar un nuevo empleo, pero que queda el trabajador, si él quiere, ligado a la empresa y así lo dispone el -

artículo 431 del citado ordenamiento: "... el sindicato y los--  
trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Con-  
ciliación y Arbitraje, que verifique si subsisten las causas que  
originaron la suspensión, si la junta resuelve que no subsisten,  
fijará un termino no mayor de 30 días para la reanudación de los  
trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán  
derecho a la indemnización correspondiente".

Nuevamente topamos con la falta de claridad del precepto  
anterior, puesto que no menciona, si es extensiva esta indemniza-  
ción al obrero suspendido que ya se encuentra colocado en un nue-  
vo empleo o no.

Bástenos decir que si lo es, puesto que el obrero no fué  
el que dió motivo para que se suspendiese y, que a falta de ingre-  
sos ( en el caso de que se prolongue por más tiempo se conside-  
re, ya que no hay un término fijado por la ley ), buscará provi-  
sionalmente un empleo.

El artículo 432 del ordenamiento tratado, enuncia lo si-  
guiente: "... el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la  
fecha de la reanudación de las labores. Dará aviso al sindica-  
to, y llamará por los medios que sean adecuados a juicio de la -  
Junta de Conciliación y Arbitraje a los trabajadores que prestan  
servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y es

La fracción primera del artículo 424 de la Ley Federal del Trabajo, cubre tanto la hipótesis de terminación de la relación individual como el colectivo. Las fracciones II; III; IV y V. del propio precepto señalan como supuesto también de extinción del contrato de trabajo ( la cesación de la industria, comercio, funda en crisis económicas ) siempre que dicha cesación, haya sido conforme a las disposiciones legales en vigor.

Si sólo atendiera a estos dos supuestos, resultaría que existen dos tipos de extinciones de relaciones laborales colectivas que son a saber:

1.- La extinción de relaciones laborales colectivas por cualquiera causa de fuerza mayor, también determinantes de la cesación de la industria, caracterizada esta extinción en cuanto a su régimen al parecer por la necesidad de la autorización previa para extinguir los contratos de trabajo.

2.- La extinción colectiva por crisis económica determinante de la cesación de la industria, caracterizado en cuanto a su régimen, por la necesidad de la debida autorización para conseguir el efecto extintivo de los Contrato de Trabajo.

tará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de 30 días contados a la fecha del último llamamiento".

Si el patrón no cumple las obligaciones señaladas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejecutar las acciones referentes a la reinstalación a su trabajo que desempeñaban o a que se les indemnice con el importe de tres meses de salario.

#### TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Fuerza y Crisis.- Conviene comenzar por citar y analizar los preceptos sustanciales de nuestro departamento positivo de trabajo que configura compleja institución de las extinciones colectivas de las relaciones de trabajo por fuerza mayor. Por lo pronto nos encontramos que la fuerza mayor imposibilitante sobre la que se ha hecho todo el razonamiento en cuanto a los despidos individuales por la propia causa de fuerza mayor decíamos entonces e insistimos ahora que el terremoto, la guerra la inundación, el incendio, etc., tan pueden causar una terminación de relación individual, como una colectiva y que en el supuesto de que el ocasionamiento constitutivo de la fuerza mayor, destruyera el elemento material de la explotación integrante el elemento material de la explotación integrante de la empresa, lo más probable es que la extinción fuera colectiva y no individual.

### LA FUERZA MAYOR GENERALMENTE.

Si la circunstancia en que se apoya la decisión empresaria de ir a una determinación está constituida por la fuerza mayor sin más, esto es, sin la cualificación especial que supone la situación que nuestro ordenamiento laboral llama crisis, se han de traer aquí todas las consideraciones hechas a propósito de la terminación individual, fundado en la misma causa, señaladamente las de que, la fuerza mayor es susceptible de extinguir-- en tanto sea capaz de imposibilitar al trabajo la imposibilidad no opera "ipso iure", ni automáticamente, sino que se limita a proporcionar una justificación a extinción que ha de ser decidida por el empresario, la imposibilidad ha de referirse precisamente a la prestación del trabajador y finalmente, si se trata de contrato de trabajo por tiempo cierto, la causa de la terminación aparece aún cuando la imposibilidad sea temporal, si es de duración bastante para frustrar la finalidad del contrato.

Unicamente se ha de añadir, que respecto a las terminaciones colectivas por esta causa, al hablar siempre disyuntivamente la ley en su artículo 427 y 433 de dar por suspendidas o extinguidas las relaciones de trabajo, de que la empresa suspenda o cese en sus actividades, o cese en sus puestos a los trabajadores, aparece con mayor claridad la idea legal de que una imposibilidad de trabajo meramente transitoria o pasajera, no extin

que los contratos de trabajo, sino que tan sólo interrumpe o suspende el cumplimiento.

#### LA FUERZA MAYOR CUALIFICADA POR LA CRISIS.

De las terminaciones colectivas son con mucho, los más importantes, los motivados por las que provisionalmente hemos venido llamando situaciones de crisis, mientras que la fuerza mayor, por así decirlo, ordinariamente se caracteriza tanto por ser ajena en su sobrevivencia a la voluntad de las partes del contrato de trabajo ( 427 Fracción I y 434 fracción I ), como por rareza de su concurrencia los estados de crisis en primer lugar, son más frecuentes y, en segundo lugar, no puede predicarse de todos ellos ni en general que sean por completo independientes de la voluntad de las partes.

El primer paso de investigación en este punto ha de ser, pues, el tratar de precisar que sea o pueda ser una crisis laboral o económica en la cual se pueda apoyar una extinción colectiva del contrato de trabajo.

##### A.- Naturaleza de la situación de crisis.

Crisis laboral o económica de una empresa. Lo que aquí-

importa, es una situación caracterizada, porque los costos de -- producción de los bienes o servicios, constituyen su objeto, son superiores a los ingresos que obtiene de lanzar estos mismos bienes y servicios al mercado. Los costos de una empresa, se obtienen mediante la adición de diversas partidas ( mano de obra, materiales y gastos generales ), sobre la que gira un determinado beneficio, dando costos más beneficiosos al precio a que el bien o servicio puede ser enajenado; pues bien, cuando el precio así calculado los bienes y servicios no hayan salido en el mercado, siendo la consecuencia la de que se renuncia a su enajenación o se reducen los precios por debajo de los costos, la empresa se halla en una situación de crisis. Por supuesto, que situaciones de crisis de este tipo, en un tiempo u otro y con relación a uno o varios productos si los que produce la empresa son varios, no son muy frecuentes en la historia de la empresa, pues lo contrario sería suponer que el éxito es característica general y presente en todo momento de las mismas. La situación de crisis a la que ahora se hace referencia es la que prolonga por cierto tiempo, que varía enormemente de empresa a empresa, pues la capacidad de resistencia de éstas tiene también variaciones muy grandes, o la que presentándose de momento, lo hace con una agudeza e intensidad fuera de lo normal, que fuerza bien recta y directamente a la desaparición de la empresa ruínosa, bien a -- adoptar medidas drásticas para el remedio de la situación crítica.

Y tampoco está por demás decir que realmente las crisis de este tipo sólo pueden darse en las empresas que tengan por finalidad la obtención de un beneficio, sin entrar ahora en la discusión acerca de la obtención de un beneficio, es de esencia de precepto de la empresa, basta señalar los numerosos ejemplos que la realidad diaria señala de empresas públicas o casi públicas - operadas a pérdidas y proporcionando al público o a sectores del mismo, bienes y servicios a precios inferiores a los del costo normal. Respecto de este tipo de empresas, es realmente difícil concebir una situación de crisis que encaja en los caracteres -- generalmente de ésta.

B.- La crisis como generadora de la terminación contractual.

Frente a la situación de crisis de empresa, una de las decisiones que puede adoptar el empresario, es la de hacerla desaparecer, otra la de cerrar o enajenar parte de las instalaciones, una tercera, la de reducir en general actividades, una cuarta, la de ir a una reorganización total o parcial de su organización productiva, de forma que obtenga un cuadro de costos del -- que resulten unos precios más adecuados a las posibilidades del mercado. Pues bien, en cuanto estas decisiones, repercuten sobre los contratos de trabajo que ligan a la misma con sus trabajadores, y producen como consecuencia la extinción de todos o parte de los mismos y consiguientemente, generan desempleos colectivos

en mayor o menor cuantía, nos hallamos ante las terminaciones --  
Colectivas de Relaciones de Trabajo.

#### REGULACION DE LAS SITUACIONES DE CRISIS.

Por lo pronto el ordenamiento jurídico laboral tiende a evitar que la situación de crisis genere desempleos a través de numerosos procedimientos:

A.- Cómo evitar el desempleo: Distinguiéndose entre situaciones de crisis pasajeras y situación de crisis permanentes, para cubrir las primeras mediante el expediente de la suspensión del contrato de trabajo como hacía con las situaciones puras no-definitivas de fuerza mayor, cuando ello es posible porque la empresa sigue subsistiendo y porque entra de lo razonable el esperar que la crisis se supere, la solución de mera suspensión es la normal.

Sería también recomendable, que se adaptara como medida para evitar el desempleo de trabajadores de menor antigüedad, en el caso del artículo 437, el que se dispersará entre todos los trabajadores la situación de crisis, la generalización de los sistemas de reducción de la jornada de trabajo, cuando éste sea escaso, de forma que todos o gran parte de los trabajadores tengan la oportunidad de ganar un salario; así mismo, el de señalar

cupos mínimos de empleo de trabajadores a los empresarios, sancionando administrativamente la falta de suficiencia en los empleos, o cuando menos, estableciendo un sistema según el cual resulte -- más gravoso para el empresario, el no tener trabajadores a su servicio que el tenerlos.

B.- Regulación del desempleo.- Pero las anteriores no son sino posibles medidas previas, tendientes a evitar que el empresario adopte la decisión de extinguir en bloques contratos de trabajo, con los consiguientes despidos colectivos, el problema que -- hay que plantearse es el que tiene por supuesto, el de que el empresario haya adoptado ya su decisión de extinguir la relación laboral y consiste en examinar cuales son las posibles reacciones -- del ordenamiento jurídico laboral ante esta determinación, la --- constatación que a continuación va a hacerse de éstas difieren -- profundamente y son mucho más variadas que en los casos de terminaciones individuales, son la mayor demostración de la profunda -- diferencia que existe entre éstos y los colectivos, y como la --- fuerza mayor que en un principio es también la causa de éstos desempleos, se ve influida por la tendencia a colocar la responsabilidad de la situación de crisis a cargo del empresario.

Es preciso hacer a este respecto la distinción entre dos tipos de ordenamientos:

1.- Régimen de decisión del empresario. Para la generalidad de los ordenamientos, las decisiones a adoptar en épocas de crisis corresponden al empresario, incluidas entre ellas las que impliquen despidos del personal, lo que con esto se quiere decir, es simplemente que no se le impone para la extinción laboral, la exigencia de una autorización administrativa previa, y si el despido es sometido a revisión ante organismos administrativos o jurisdiccionales, entre las decisiones que adopten éstos, no aparece la posibilidad de revocar la decisión del empresario a extinguir los contratos de trabajo, ni por lo consiguiente, -- la de imponerle la obligación de que readmita a los trabajadores despedidos.

2.- Régimen de autorización administrativa, sus caracteres generales. En otros ordenamientos jurídicos, en diferencia radical con los del grupo anterior, la decisión del empresario de despedir colectivamente por causa de fuerza mayor y con la modalidad de ésta que venimos considerando, las situaciones de crisis no es libre, traduciéndose esta falta de libertad de que:

Primera.- La decisión de despedir, ha de ser sometida -- por el empresario a la aprobación de un órgano ajeno a la empresa, por lo general a la Junta de Conciliación y Arbitraje, con lo que realmente al empresario sólo toca una función que es la -

de iniciativa, pero que en último término, en consecuencia de lo anterior, si el empresario ejecuta por sí su decisión de despedir, sin haber sido previamente autorizado, su decisión puede ser revocada y ordenada la readmisión de los trabajadores despedidos, todo ello con independencia de que aún en el supuesto de que los despidos colectivos se autoricen, se pueda partir de la base implícita de que el empresario es responsable de la situación que ha dado lugar a los despidos y se obligue, en consecuencia, a indemnizar a los trabajadores.

El régimen del Derecho Mexicano del Trabajo se apega a este último y en el estatuto laboral consigna un artículo que dice lo siguiente: "... en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, -- los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir una prima de antigüedad a la que hace referencia el artículo 162".

Artículo 435, "... en los casos señalados en el artículo 434, se observarán las siguientes normas:

I.- Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para -- que ésta previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o la desapruebe.

II.- Si se trata de la fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

III.- Si se trata de la fracción II, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es claro, para que el empresario pueda dar su decisión de despedir y se lleve a cabo, debe de mediar una autorización previa y si ésta no se obtiene, se acarrea éste una sanción --- que consiste en readmitir al trabajador, o darle una indemnización como lo establece el artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- EL DESPIDO DEL TRABAJADOR Y SUS CONSECUENCIAS.

Como toda institución laboral, la terminación de los contratos de trabajo ha tenido un desarrollo continuo, y los sistemas seguidos por las diferentes legislaciones, para dar por terminadas estas relaciones han sido diversos. Así nos encontramos con que al iniciarse esta nueva rama del derecho, los patrones podían dar por terminados un contrato celebrado con uno o va

rios trabajadores, sin necesidad de exponer las causas que lo orillaron a dar ese paso, sino que únicamente era su voluntad la que imponía la terminación de dicho contrato.

Como es fácil darse cuenta, este sistema duró mientras los trabajadores no exigían sus legítimos derechos, pero en cuanto se coaligaron para defender a su clase, este sistema dejó de ser aplicado por tratarse de una verdadera arbitrariedad, que dejaba a la clase trabajadora en manos de la clase patronal.

Entre las muchas conquistas logradas por los trabajadores se encuentra aquella por la cual un patrón, para dar por terminada la vigencia de un contrato de trabajo, tenía la obligación de demostrar que la causa que lo empujaba a tomar esa decisión se encontraba reglamentada por la Ley y que ésta lo sancionaba con la terminación del contrato de trabajo, en perjuicio del mismo trabajador que incurría en alguna falta que la Ley sancionaba con esa terminación. En este caso, ya era la Ley la que determinaba la terminación del contrato de trabajo y no la simple voluntad de la parte patronal, es decir, que ya es necesario para dar por terminado el Contrato de Trabajo, una decisión dictada por autoridad competente.

Es el anterior sistema, a mi manera de ver, el más justo para ambas partes, ya que conociendo estas causas por las cua

les dejará de surtir efectos un contrato de trabajo, ya se cuidará la parte a la que perjudique de incurrir en la causa que deje sin efecto dicho contrato, además de que este sistema, evita que los contratos de trabajo sean determinados por la simple voluntad de una de las partes contratantes.

#### LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE MEXICO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 46 nos enuncia la facultad de rescindir el Contrato de Trabajo sin incurrir en responsabilidad. En los artículos 47 y 52 menciona algunas de las causas por las cuales puede darse por rescindido o terminado un contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes contratantes.

Relacionando estas disposiciones, se llega a la conclusión, que las causas que pueden dar por terminado un contrato de trabajo, se pueden clasificar en dos grupos:

Primero.- En las que estas causas operan por la simple voluntad de las partes, es decir, que cuando existe una causa se dá por rescindido un contrato, y la otra;

Segunda.- En que, para que se lleve a cabo la rescisión del contrato, es necesario que se plantee la cuestión ante la autoridad, examinando las pruebas rendidas por las partes, se lle-

que a la cuestión de que existe o no la causa, y por lo tanto si declara o no la rescisión del Contrato de Trabajo.

#### NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO.

El presente trabajo tiene como título cuidadosamente elegido, "EL DESPIDO", un estudio de la extinción del contrato de trabajo por la voluntad del empresario.

En cuanto a tal titulación equivale a una diferencia virtu a saber, se llama despido, a la extinción del Contrato de Trabajo por voluntad unilateral del empresario y en cuanto que el despido, no está definido por ningun texto del Derecho Positivo, parece obligado a comenzar aunque con ello sea preciso esbozar ideas que después se desarrollarán más, ampliamente, para explicar cómo y a través de que vías se ha llegado a esta definición, cosa por demás de gran utilidad, puesto que con ella se deja solventados problemas terminológicos que de otra forma vendrían a enturbiar constantemente la exposición.

#### PLANTEAMIENTO DEL TEMA DEL DESPIDO.

Supuesto que el despido se define y así lo hemos definido como la extinción del Contrato de Trabajo por voluntad unilateral del empresario, cualquier estudio que del despido se haga,

ha de comenzar por hacer cuestión, de si el Contrato de Trabajo puede extinguirse por la declaración o manifestación de voluntad de una de las partes contratantes, y supuesto de que esta indagación llegue a una conclusión afirmativa ha de preguntarse, ¿Cómo y porqué, un contrato que es bilateral y recíproco, puede subordinar su existencia a las decisiones unilaterales de quienes por él se han obligado?

La existencia de todo contrato, queda subordinado a la voluntad de las partes que en él intervienen, en los siguientes casos: la fijación de un término para ello, otras veces, al cumplimiento de las estipulaciones contraídas y por último, a la voluntad unilateral de los que en él intervienen.

Siendo el primero, cuando quedan obligados por obra determinada, que es el tiempo que sea necesario para ella, ya que las partes otorgan su consentimiento para dicha obra, quedando incluido en éste primero, el tiempo determinado, así lo preceptúa el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo: "... las relaciones de trabajo, pueden ser para obra o tiempo determinado". El incumplimiento de las estipulaciones que las partes convinieron incluida en la segunda forma de terminar las relaciones de trabajo, pero en este caso, la voluntad va grandemente influenciada por el incumplimiento a que estaba obligada la contraparte es decir la causa para la terminación de la relación laboral, --

artículo 46 del mismo ordenamiento jurídico; "... el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Artículo 47: "...son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, fracción XI. Desobedecer al trabajador al patrón a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trata del trabajo contratado".

Artículo 51: "...son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador: fracción V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o en lugar convenido o acostumbrado".

La rescisión es un término civilista que optó el legislador y sería conveniente el buscar un término más adecuado al derecho laboral, el sustituirlo por el término o calificativo de terminar y el despedir correspondiente al trabajador y patrón -- sería más aceptable, pues no creo que rescindir tenga la técnica -- adecuada al derecho laboral.

Sustituyendo el término rescindir por los anteriores -- conceptos, el artículo 46, sería más explícito en su contenido:

"... el patrón podrá despedir al trabajador en cualquier tiempo," quedando más clara la idea que plasmó el legislador en -- esa norma.

Buscando una definición que abarcara a los dos conceptos sería dada de la siguiente manera: "... Como acto jurídico unilateral que implicaría la terminación de la relación de trabajo, ( acto bilateral, plenamente válido ) por causa justificada".

Y por último quedaría la voluntad unilateral de las -- partes que en él intervienen, siendo conveniente hacer una aclaración, pues parece que caemos en una redundancia en la clasificación anterior, trataremos a la voluntad como mera expresión de la falta de cumplimiento de alguna de las estipulaciones que se obligan las partes. La ley en sus artículos 47 y 51 cae en el error de que es casuístico y que por último es genérico, al tomar la causa grave como suficiente para terminar la relación de trabajo las análogas a que se refieren las demás fracciones.

Siendo más adecuado para el lector de estos artículos -- que se mencionan, el de suprimir los casos y citar sólo la causa grave que sea bastante para generar el despido o el término de la relación de trabajo, porque el último de los casos, el --

que juzga es el que determina si fue o no justificada la voluntad manifestada por una de las partes.

Y como tercera forma de resolver el Contrato de Trabajo, sería la voluntad unilateral de una de las partes siendo esta manifestación de inconformidad de cualquiera de ellos y que es ajena a la relación de trabajo, esta forma de resolver el contrato de trabajo en la mayoría de los casos va cubierta de una supuesta causa, y que las partes quieren dar un matiz diferente al real. Siendo una medida correcta el sancionar al patrono, cuando éste no compruebe la causa que estima grave, y no lo comprueba porque ésta no existe, ya que toda conducta que desarrolla un trabajador se materializa, y si ésta fue en perjuicio de la empresa, habrá pruebas y la gravedad de ésta se demostrará fácilmente al juzgador que las supuestas por el trabajador.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo menciona:-  
"....el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario". Si en el juicio no comprueba el patrón la causa de despido, el trabajador tendrá además, cualquiera que hubiera sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo dictado.

Si el patrono despidiera a un trabajador por causa que es grave, y no se le diera el aviso por escrito de la fecha y la causa o causas del despido que menciona el artículo 47 de la Ley en su último párrafo, habría gran facilidad para demostrar la conducta grave que materializó el trabajador. El artículo 48 bien puede ser interpretado de dos sentidos y que se beneficiarían a las partes que en la relación de trabajo intervienen: Si el patrono despide al trabajador bajo una causa que no existe, corre el riesgo de que se le imponga por la Junta de indemnización correspondiente, pero si existe realmente esa causa, tiene éste, la facilidad de presentar pruebas de la conducta observada por el trabajador, ya que como lo dijimos anteriormente se materializa.

Pero si el trabajador es despedido por una causa que es grave pero que él no lo considera así, o que considerándolo y espera un fallo que le favorezca, corre el riesgo de ser vencido en juicio, pues hay constancias de su conducta culposa y que podría ser presentada en cualquier instante del proceso por el patrono aunque no haya sido notificado el trabajador por escrito de su despido y la causa en que incurrió, pero si es despedido por el patrono bajo una causa que pretende ( el patrono ) - presentar supuesta a la real, es difícil que éste la demuestre en juicio, aunque se le haya dado por escrito su despido y en él se mencionen las supuestas causas, ya que no hay pruebas que

pueda otorgar el patrón.

A.- LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD -  
DEL TRABAJADOR.

En el caso de que sea el trabajador quien adopte la de  
cisión de extinguir el contrato ( supuesto que no constituye -  
técnicamente un despido, dentro de nuestro estudio, ambas cues-  
tiones se resuelven con relativa facilidad. )

a).- Admisibilidad de este tipo de extinción.

La primera cuestión, esto es, la de si el Contrato de -  
Trabajo puede extinguirse por voluntad unilateral del trabaja -  
dor apenas si consiste en una mera constatación, todas las le -  
gislaciones o sistemas de derecho civilizados lo reconocen así,  
sin cortapisa ni limitación alguna. ( 1 )

B.- TIPOS DE DESPIDO.

Despido disciplinarios.- La decisión del empresario de  
despedir, esto es, de romper unilateralmente el Contrato de Tra  
bajo, fundada en que ha habido un incumplimiento previo del Con  
trato de Trabajo por parte del trabajador, y que éste ha sido -  
lo suficientemente grave como para poder fundar decisión tan ra

1).- Manuel Alonso Olea.- Estudios de Trabajo y Previsión. Institución de --  
Estudios Políticos, Madrid-1958, pp. 18 y 21.

dical, como lo es el de extinguir el contrato, el empresario, -- como sujeto de la obligación recíproca derivada del Contrato de Trabajo, usa o decide usar la facultad de resolverla, porque el otro obligado no ha cumplido lo que incumbe, a falta de otra mejor y por usar una terminología ya generalizada, llamaremos a -- estos despidos disciplinarios.

### C. DESPIDOS INDIVIDUALES Y DESPIDOS COLECTIVOS.

Sean disciplinarios los despidos y por causa de fuerza-mayor puede referirse bien a un solo contrato de trabajo o a varios contratos de trabajo, considerados cada uno de ellos en su entidad de circunstancias individuales, bien al bloque de los -- contratos de trabajo, que a un empresario liga con todos los -- trabajadores que prestan sus servicios en su empresa, o a un -- conjunto de aquéllos considerados como grupo y en virtud de -- sus características generales y comunes.

El primer supuesto, lo es el despido individual y despi--do colectivo que teóricamente es de relativa claridad, será en--ocasiones difícil de establecer en la práctica, como de hecho -- lo ha sido trasladar a la realidad la línea divisoria de la -- distinción generalmente admitida, entre conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo.

Si se despiden a trabajadores en virtud de causas que es pacíficamente afecten a cada uno de ellos como grupo o colectividad.

Un despido en masa como consecuencia de una huelga que haya sido declarada ilícita, es un despido disciplinario colectivo, mientras que un despido del trabajador, o de varios, por falta de puntualidad en el trabajo, es un despido disciplinario individual.

Esquema de este estudio.

Combinando ambas clasificaciones se obtiene el cuadro de despido que inmediatamente se va a dar y que sirve de arma - zón sistemático al presente trabajo. De él se predica su carácter exhaustivo, cualquier tipo de despido ha de caer forzosamente en una de sus categorías. El cuadro que se desprende de lo que ha quedado dicho, es el siguiente:

Despidos disciplinarios individuales,

Despidos disciplinarios colectivos.

Despidos disciplinarios individuales.- Causalidad del despido, conviene empezar por insistir que entendemos por despi

do la extinción del Contrato de Trabajo en virtud de la decisión del empresario, que esta decisión de despedir ha de estar siempre amparada en una causa que el empresario ha de alegar y estar dispuesto a probar en el supuesto de que su decisión sea combatida una causa suficientemente grave, para su despido.

La individualización del despido.- Por otro lado y según ya vimos el despido individual se caracteriza, frente al colectivo, en que la decisión de despedir se refiere a un Contrato de Trabajo singularmente tomado en virtud de circunstancias que específicamente les afectan. La causa del despido, en el despido individual, se dice del trabajador individualmente considerado, que es despedido y de la relación de trabajo que individualmente le liga con el empresario.

E.- La causa genérica del despido disciplinario y sus especificaciones. Lo que se pretende estudiar pues en este capítulo, es lo que el despido individual añade el calificativo de disciplinario y que el despido como acto jurídico, es siempre causal, parece que una buena vía de investigación es la que se centre sobre el estudio de las causas, con una prevención inicial; la que el análisis de las que la Ley enumera, como causas del despido o de las que la jurisprudencia ha ido estableciendo, si la Ley guarda silencio al respecto o establece sólo una fórmula de tipo general, siendo el primero y primordial, el de la causa genérica de las que aquellas son especifi-

caciones. Dicho de otro modo, las faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo, la indisciplina, la ineptitud, la deslealtad, el abuso de confianza, las injurias, la embriaguez o la falta de aseo, etc., hay que pensar que son especificaciones de una causa o causas genéricas en virtud de la cual tales tipos de actos o de conductas justifican, que el empresario adopte la decisión unilateral de extinguir el Contrato de Trabajo.

F.- Despido, Sanción y Despido resolución de contrato.-

Si estudiamos un Contrato de Trabajo y lo dividimos en derechos y obligaciones, poderes y deberes, facultades y cargas, se verá que existe un singular poder disciplinario que tiene como contrapartida un deber del trabajador, al que se acostumbra a llamarse deber de subordinación; si seguimos nuestro estudio veremos que el empresario tiene en sus manos potestades jurídicas-- por medio de las cuales puede ejecutar su poder disciplinario-- que tiene como contrapartida un deber del trabajador, al que se acostumbra a llamarse deber de subordinación; si seguimos nuestro estudio veremos que el empresario tiene en sus manos -- potestades jurídicas por medio de las cuales puede ejecutar su poder disciplinario y hacer efectivo el deber de disciplina que al trabajador incumbe, si precisamos nuestro estudio, se verá - que esas potestades empresariales al respecto, consisten sencillamente

llamente en un cuadro de sanciones, que pueden imponerse y a -- las cuales el trabajador ha de someterse. El despido encuentra entonces el encaje en una especie de derecho disciplinario del trabajo". ( 2 )

G.- El despido como forma de extinción del Contrato de Trabajo, ya que éste como decíamos en el párrafo anterior, engendra obligaciones recíprocas, que las partes han de cumplir - y sobre esta base puede pensarse que el despido es el modo de extinción que se corresponde o que tiene su causa en la que por hipótesis ha de haber incidido el trabajador, se adopta unilateralmente por el empresario.

H.- Tipo de incumplimiento exigido por el despido. Con haber dicho que el despido disciplinario implica un incumplimiento culpable del trabajador, ciertamente se ha resuelto el problema, quizás técnicamente más importante, en torno a este tipo de despido, quedan sin embargo numerosos puntos a examinar para tener un panorama exacto y completo.

I.- Incumplimiento contractual.- Esto es, de que el trabajador no cumple con las obligaciones que por virtud del contrato de trabajo ha asumido, esta primera afirmación dista de ser obvia, porque aunque sea perfectamente lícito y así lo he -  
2).- Manuel Olea.- Ob. Cit. pp. 106.

mos admitido, la posibilidad de estudiar el despido, como acto -- en virtud del cual el empresario ejerce un presunto poder disciplinario sobre el trabajador, lo que ya deja de serlo es la posición teórica de que este poder, se ejerce con independencia -- del contrato de trabajo y no deriva del mismo

Efectivamente, una empresa como organización, necesita -- de la existencia de un elemento directivo, al que se le atribuyen facultades precisas para que aquella pueda realizar las finalidades para las que fué constituida, consistan éstas o no, siempre en la obtención de un beneficio. Entre estas facultades se encuentra la de regir disciplinariamente a los trabajadores que la empresa se integran, utilizando como instrumento un cuadro de sanciones, una de las causales, es el despido, y efectivamente -- también el cuadro de sanciones y la facultad de aplicarlas preexisten como la empresa misma, a los contratos de trabajo que ligan a ésta con los trabajadores. Pero en su aplicación concreta penden directa o indirectamente del Contrato de Trabajo y en -- ello un doble sentido.

En primer lugar.- El contrato de Trabajo es un presupuesto del ejercicio por el empresario de sus poderes. El estado de sujeción que habla nuestra ley no puede existir respecto -- de un trabajador sino sobre la base de un Contrato de Trabajo -- por él celebrado y nuestra ley abre más su aplicación, dicien-

do que puede aún no existir contrato de trabajo, sino sólo una simple relación.

En segundo término.- Los poderes disciplinarios del empresario, sólo pueden hacerse efectivos porque existen y cuando existan incumplimientos contractuales.

J.- Obligaciones asumidas específicamente. Si la tesis asentada es que el despido disciplinario tiene que tener como fundamento un incumplimiento contractual, por lo que hay que preguntarse a continuación es por las obligaciones a cuyo cumplimiento se ha obligado el trabajador, por virtud del contrato. Y hay que comenzar diciendo que como el Contrato de Trabajo, a la vez que constitutivo puede ser regulador de la relación de trabajo, es perfectamente lícito y posible que el trabajador--- asuma contractualmente obligaciones peculiares y típicas de su contrato, y hasta que se prevea en éste la posibilidad de resolver el contrato por el empresario en caso de incumplimiento de las mismas, parece indudable que si la ley admite como causas de extinción de éste las que válidamente y sin abuso de derecho se consigan en el contrato, no hay obstáculo alguno para que se configuren como tales determinados tipos de incumplimiento.

K.- Gravedad del incumplimiento.- El tema a plantearse-

sobre las causas del despido, es el de si supuesto un incumplimiento contractual culpable, el puro y simple hecho de la exigencia de éste, sin más cualificaciones, sirve para cualificar la resolución unilateral del contrato de trabajo por el empresario, o si por el contrario, se ha de exigir que se trate de un incumplimiento grave. Nótese que para todos estos efectos, es indiferente cual sea el tratamiento de la decisión empresarial, si una causa no se tiene como suficiente para resolver el contrato, siempre se hará una declaración en tal sentido, con una condena adicional que podrá consistir, bien en la nulidad del despido, con la consiguiente readmisión del despedido, bien en una indemnización de daños y perjuicios, bien en ambas cosas a la vez, lo que se trata de analizar ahora, es sólo la primera cuestión, esto es, cuando aún habiendo incumplimiento por parte del trabajador, se reputa injustificada la decisión de despedir.

Conviene sentar ya desde el principio que efectivamente, no todo incumplimiento culpable es bastante para resolver justificadamente el Contrato de Trabajo, llegando a definir el despido disciplinario que es la extinción unilateral del Contrato de Trabajo por voluntad del empresario, fundada en un incumplimiento contractual, culpable y grave del trabajador.

L.- El acto despido.- Incumplimiento como motivo del -- despido.- Decíamos que el incumplimiento contractual grave y culpable, respecto del despido disciplinario, no es sino una -- causa, circunstancia o motivo en virtud de la cual el empresario puede adoptar la decisión de resolver el contrato, el incumplimiento de una de las partes no opera automáticamente la resolución del contrato, sino que otorga a la otra la facultad, de la que ésta puede usar o no a su arbitrio de resolver.

Su forma.- Puede consistir este acto del empresario en una declaración o en una manifestación de voluntad, en ambos casos de carácter recíptico dirigida al trabajador, o excepcionalmente a un órgano jurisdiccional, el acto contiene denuncia del incumplimiento, la negativa del empresario de seguir aceptando prestaciones del trabajador en ejecución del contrato, la negativa asimismo a cumplir sus propias prestaciones y la voluntad de tener por resuelto el contrato de trabajo.

Por su naturaleza recíptica, el acto del despido no surte sus efectos hasta que llega a conocimiento del trabajador, éste pese a su incumplimiento puede tener el Contrato de Trabajo por subsistente, en tanto el empresario no haga llegar a su conocimiento la resolución enterándole de su decisión de despedir, siendo el incumplimiento un mero motivo del despido.

La forma del acto del despido varía substancialmente, -

según se exteriorice a través de la declaración de voluntad.

Despido como declaración de voluntad.- En las declaraciones la voluntad se manifiesta a través del lenguaje, escrito u oral, nada tiene de extraño que el ordenamiento en un acto jurídicamente trascendental como es la ruptura del contrato de -- trabajo, exija precisamente una declaración, y más aún, imponga a la declaración de voluntad una forma específica, la forma escrita, esto es una fórmula mediante la exigencia de que la forma escrita contenga menciones específicas e insoslayables. Tal es el sistema de nuestro ordenamiento; la decisión de despedir, que desde luego ha de ser comunicada al trabajador, ha de serlo precisamente por escrito y haciendo constar la fecha y razones que lo motivaron; artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: "... son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón ( último párrafo ), el patrón deberá dar por escrito al trabajador la causa de rescisión y la fecha del despido".

Esta obligación patronal tiene por objeto configurar -- con precisión la causal del despido y la fecha con la que surte ésta sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. Por lo tanto, mientras no se comunique al trabajador-

por escrito, no surte sus efectos legales y no corre el término para la prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte, y por la otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción, otras causales distintas de las que motivaron el despido que le comunicó al trabajador.

Tiempo del despido.- En cuanto el tiempo del despido,-- la cuestión es por demás delicada, si el incumplimiento consiste en un acto aislado de incumplimiento seguido a continuación por un incumplimiento normal y lo mismo, si consiste en una conducta prolongada por un cierto tiempo, que en determinado tiempo cesa y es también seguido por el incumplimiento normal, parece que aún en el supuesto de que el incumplimiento sea lo suficientemente grave para justificar el despido, no debe dejarse indefinidamente en manos del empresario, la facultad de resolver unilateralmente el Contrato de Trabajo; dicho de otro modo, parece que la declaración de voluntad de despedir debe producirse dentro de un tiempo determinado a partir del incumplimiento, causa del despido, pues de lo contrario equivaldría a considerar perenne o de efectos retardados su ejercicio, y que por su naturaleza debe ser de efectos casi inmediatos.

Es urgente haya un artículo que trate ampliamente este-

problema, pues ya no aparece en nuestra ley un precepto respectivo al cómputo del tiempo que habrá de mediar entre el incumplimiento y el despido. En suma y a mi juicio, debe de tenerse como un tiempo razonable, breve en que debe otorgar su decisión el empresario.

Si consta que el empresario conocía el incumplimiento, - el más mínimo retraso por su parte en adoptar y dar su forma -- legal a su decisión de despedir, constituye una buena defensa - para que el trabajador sostenga que su despido es injustificado.

Si el incumplimiento es desconocido por el empresario, - aunque el trabajador sea quien oculte la causa, si es evidente el derecho de despedir al trabajador por parte del empresario, - entonces la cuestión de si la causa de despido es operante cuando es conocida por el empresario, ha de ser mirada desde el punto de vista de la prescripción y entender, que pasado un cierto tiempo aquella, corre en perjuicio del empresario. También sobre este punto guarda silencio nuestro ordenamiento laboral.

Lugar de despido. Finalmente en cuanto al lugar del -- despido, no existe ninguna regla especial, salvo la declaración de voluntad en que consiste al clamor por un destinatario que -- usualmente es el trabajador, debe tratar de localizar a éste -- donde quiera que pueda ser habido que normalmente será en el-

lugar de trabajo o en su domicilio.

**ESQUEMA DE LAS CAUSAS POR LAS CUALES PUEDE SUSPENDERSE,  
TERMINARSE O RESCINDIRSE UN CONTRATO DE TRABAJO.**

El Contrato de Trabajo, sólo puede terminarse o suspenderse con causa justificada.

**SUSPENDERSE.**

Falta de materia prima.

Falta de fondos.

Sobreproducción.

Incosteabilidad.

Fuerza Mayor o caso Fortuito.

Falta de subsidios ( Estado )

Enfermedad contagiosa del trabajador.

Muerte o incapacidad del patrón.

Prisión o arresto del trabajador.

Paros Patronales.

Prefez o parto.

Riesgo Profesional.

Huelga.

**TERMINACION.**

Mutuo consentimiento.

Causas contractuales.

Muerte del Trabajador.

Terminación de la Obra.

Agotamiento industrial extractivo.

Rescisión.

Quiebra.

Cierre o reducción.

Incapacidad o inhabilidad.

Pérdida de la confianza.

Resolución de la Junta.

Caso Fortuito o de fuerza mayor.

Reajuste modernización.

RESCISION.

Engaño.

Improbidad.

Indisciplina.

Faltar al patrono.

Perjuicios internacionales.

Perjuicios negligencia.

Actos inmorales.

Revelar secretos.

Actos peligrosos.

Más de tres faltas al mes, sin permiso o justificación.

Desobediencia.

No adoptar medidas preventivas de seguridad.

Embriaguez o toxicomanía.

#### C A P I T U L O   C U A R T O

INSTRUMENTOS LEGALES PARA EVITAR LOS DESPI  
DOS Y PARA PROTEGER A LOS DESOCUPADOS.

- a).- Ley Federal del Trabajo;
- b).- Ley del Seguro Social;
- c).- Ley del Instituto Mexicano del -  
Seguro Social;
- d).- Ley del I.S.S.S.T.E.;
- e).- Otros ordenamientos.

## INSTRUMENTOS LEGALES PARA EVITAR LOS DESPIDOS Y PARA -- PROTEGER A LOS DESOCUPADOS.

El presente estudio tiene por objeto señalar algunos -- problemas prácticos, relativos a las consecuencias que tienen -- para el trabajador las normas que regulan la estabilidad en su -- empleo, frente a los servicios y prestaciones que se originan -- en el campo de la seguridad social, particularmente las cuestio -- nes que derivan de la suspensión, rescisión, y terminación del -- contrato de trabajo.

Las consideraciones siguientes, están referidas al me -- dio mexicano y a la legislación mexicana sobre trabajo y seguri -- dad social.

Es un hecho palpable de nuestra época que la seguridad -- social, que tuvo su origen dentro del campo del derecho del tra -- bajo, constituye actualmente una rama autónoma de política so -- cial, tanto desde el punto de vista legislativo y administrati -- vo, como por su campo de aplicación cada vez más amplio, que -- abarca no solamente a los trabajadores o personas que prestan -- sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, en forma su -- bordinada, o dependiente, o por cuenta ajena, sino también a -- numerosos sectores de la población económicamente activa que no -- se encuentran en las circunstancias anteriormente mencionadas.

Sin embargo existen vinculaciones indisolubles el derecho laboral y el derecho de la seguridad social, no sólo en lo que se refiere a sus bases doctrinarias y propósitos comunes, - sino también en muchos casos de aplicación práctica en donde -- confluyen ambos ordenamientos jurídicos, ya que las prestaciones que derivan del Contrato de Trabajo y de las leyes laborales en favor del trabajador, son las bases para la operación de prestaciones diversas de seguridad social, en particular de las que tienen un contenido económico fuerte y directo, como subsidios y pensiones de todo tipo.

Lo anterior nos permite afirmar que la existencia del - contrato de trabajo, su contenido que es variable en el tiempo - y su duración, afectan la esfera de derechos e intereses de las partes contratantes que están sujetas, en su calidad de patrono y trabajador, a las leyes y reglamentos de seguridad social.

El nacimiento del Contrato de Trabajo y las modificaciones del mismo hacen surgir las obligaciones y derechos de las - partes frente a la institución aseguradora, y a la extinción -- del contrato de trabajo altera o extingue, en perjuicio del -- trabajador asegurado y sus derechos habientes, los beneficios a que normalmente tiene derecho. De aquí que las normas concier - nientes a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos hayan de tener una necesaria consecuencia en el campo de la segu-

ridad social. La estabilidad en el empleo no puede tener como finalidad única la continuidad o permanencia del trabajador en el puesto y la correspondiente percepción del salario como ingreso familiar, sino también el disfrute de los beneficios de la seguridad social.

Las consideraciones anteriores se basan en diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, cuyos efectos son los siguientes:

a).- La celebración del Contrato Individual de Trabajo hace nacer para el patrono la obligación de afiliar al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de un término de cinco días contados a partir de la iniciación del servicio. Si el patrono no cumple con esta norma, incurre en responsabilidades. El trabajador por su parte, está facultado para ocurrir ante el Instituto y obtener su afiliación y registro -- en virtud de un contrato celebrado. El Instituto está facultado, a su vez para practicar inspecciones en los centros de trabajo a fin de comprobar el cumplimiento de la Ley, subsanar las omisiones y determinar las responsabilidades consiguientes.

b).- El monto del salario fijado en el contrato, o en su defecto, el señalado por las disposiciones legales aplica -

bles como contratos colectivos o salarios mínimos, es la base para la determinación del importe de las cuotas que deben aportar tanto el trabajador como el patrono al Instituto.

c).- El salario que sirve de base a las cotizaciones -- del trabajador y patrono, determina el grupo ( los trabajado -- res asegurados se clasifican en grupos por salarios, en orden -- alfabético. La modificación del salario determina el cambio -- de grupo. Los trabajadores colocados en un grupo tienen las -- mismas prestaciones en subsidios y pensiones ), en que queda co -- locado el trabajador asegurado en los registros de la institu -- ción aseguradora. De esta circunstancia se deriva el monto de -- los subsidios, que el trabajador debe recibir durante los lap -- sos de incapacidad temporal debida a accidentes de trabajo, en -- fermedades profesionales o maternidad. El mismo criterio rige -- para la cuantificación de las pensiones, en favor del asegurado -- o sus derechohabientes, en la rama del seguro de invalidez, ve -- jez, cesantía en edad avanzada o muerte.

d).- El derecho del trabajador asegurado o sus benefi -- ciosarios para tener las pensiones señaladas en el párrafo ante -- rior, depende del número de cotizaciones semanales aportadas al -- Instituto. Esto es, de la duración del Contrato de Trabajo que -- originó inicialmente la afiliación del trabajador y de los de -- más contratos con el mismo patrono o patronos diversos que en --

forma sucesiva hayan determinado la calidad de asegurado, y del correspondiente pago de las cuotas respectivas, depende que se actualicen los derechos para reclamar el otorgamiento de pensiones. Los períodos de cotización procedentes de diversos contratos sucesivos son acumulados para los efectos citados.

e).- El aviso de baja del trabajador asegurado, que el patrono notifica el Instituto como consecuencia de la terminación del contrato, hace cesar la obligación de pagar las cuotas obrero patronales, salvo las ya causadas en el momento de la baja, y determina que el trabajador deje de ser asegurado. En consecuencia, la Institución aseguradora queda relevada de la obligación de proporcionar los servicios y prestaciones correspondientes, excepto en dos casos: 1).- Durante las ocho semanas inmediatamente siguientes al aviso de baja, el trabajador-asegurado y sus derechohabientes podrán gozar de los servicios médicos en la rama del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad, y, 2).- El asegurado que deje de estar sujeto al régimen del seguro social obligatorio excepto que lo continúa en forma voluntaria -conservará los derechos que tuviere adquiridos en la fecha de la baja, en materia de pensiones, en las ramas de seguro de invalidez, vejez o muerte, por un período igual a la quinta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones. Este período de protección no puede ser menor de un año ni mayor de tres.

f).- El trabajador dado de baja en el régimen del segu-

ro Social obligatorio debe volver a inscribirse como sujeto --- asegurado al celebrar nuevo Contrato de Trabajo, sea con el mismo patrono anterior o con uno distinto. Esta circunstancia determina que el tiempo de cotización del nuevo período se acumule con el anterior, y por consecuencia determina que el tiempo de cotización del nuevo período se acumule con el anterior, y--- por consecuencia, se actualizan para el Instituto todas las --- obligaciones legales derivadas en el pago de las cotizaciones, si ha sido mayor de tres años pero menor de cinco, habrá que esperar a que el asegurado cubra un mínimo de veintiséis semanas de cotización a partir de su reingreso, para tener el pleno disfrute de sus derechos en materia de pensiones. Si la interrupción ha sido mayor de cinco años se requieren para los efectos anotados, el pago de cincuenta y dos mensualidades adicionales de cotización.

De la exposición anterior, hecha en forma sucinta, se desprende que la estabilidad del trabajador en su empleo tiene una repercusión ineludible en el campo de la seguridad social . De la continuidad permanencia y duración del Contrato de Trabajo que determina las obligaciones y derechos de los contratantes frente al régimen de seguridad social, depende que la institución aseguradora pueda proporcionar los servicios y prestaciones señalados por la ley. En cambio, la ruptura del Contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, deja al trabajador-asegurado y a sus beneficiarios en una situación de desamparo,-

tanto en lo que se refiere a la atención y cuidados de la salud de la familia obrera, como en lo relativo a las prestaciones -- que se obtienen a través de períodos de cotización a largo plazo.

A continuación nos permitimos seleccionar algunos casos, en los que la interrupción o ruptura del Contrato de Trabajo, - provoca la discontinuidad de las prestaciones y servicios de seguridad social, al mismo tiempo que se apuntan algunas posibles soluciones.

#### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La suspensión del Contrato de Trabajo es una institu -- ción que permite dejar sin efecto, temporalmente, las obligacio -- nes de las partes contenidas en el contrato, fundamentalmente - las de prestar el servicio por parte del trabajador, y pagar -- el salario por parte del patrono. Los casos de suspensión es - tán previstos por los artículos 52 al 45 y 427 al 432 de la Ley Federal del Trabajo.

La autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitra -- je es necesario para que la suspensión o paro tengan validéz y - puedan producirse los efectos de la institución. Si se llenan - los requisitos impuestos por la ley a la suspensión, el patro -- no no está obligado al pago de los salarios durante el período - de suspensión o paro.

En consecuencia, el aviso de baja de los trabajadores afectados por la suspensión o paro, dado al Instituto Mexicano del Seguro Social, es perfectamente admisible y cesa la obligación del pago de las cuotas con los efectos que ya han sido --- apuntados. Al reanudarse las labores, debe producirse una --- reinscripción de los trabajadores al instituto.

Desde el punto de vista del régimen de seguridad social- la solución definitiva de éste problema debe realizarse mediante la implantación de seguro paro forzoso o desempleo, que está previsto en la fracción XXIX de la parte "A" del artículo 123- de la Constitución Federal, pero que todavía no ha quedado incluido en la Ley del Seguro Social.

#### LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La terminación del Contrato de Trabajo por causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes contratantes, está previsto por los artículos 433 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

En el campo de la seguridad social, el aviso de baja -- dado por el patrono al Instituto Mexicano del Seguro Social, -- respecto del trabajador o trabajadores cuyos contratos han ter-

minado, extingue también los efectos del aseguramiento, salvo las excepciones ya indicadas.

La institución del seguro, paro forzoso o desempleo puede presionar en algunos casos de terminación de contrato, particularmente cuando la afectación es colectiva. Entre aquellos - puede señalarse los contenidos en las fracciones I, II, III, IV- y V del artículo 434, y de la reducción del personal a que se refiere el artículo 811.

#### LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La rescisión del Contrato resulta del incumplimiento hecho por algunas de las partes, respecto de una o varias obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo, como causa suficiente para la rescisión, la cual, realizada dentro de las hipótesis previstas por el legislador, no produce responsabilidades a cargo de la parte que la ejercita. La rescisión se realiza mediante el despido del trabajador, acto realizado por el patrón o la separación como acto del trabajador.

En la práctica, los problemas creados por la rescisión dan motivo a numerosos juicios laborales, en que los trabajadores se oponen a la ruptura de contrato o demanda indemnización correspondiente.

El despido del trabajador puede ser reclamado por éste mediante el ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato, o bien de la indemnización.

El ejercicio de ésta última, la conformidad del trabajador respecto de la terminación del Contrato de Trabajo. En el campo de la seguridad social, el aviso de baja dado por el patrono al Instituto, respecto del trabajador cuyo contrato se -- considera rescindido, es perfectamente válido y debe surtir to dos sus efectos, independientemente del resultado del juicio - planteado, ya que la resolución definitiva que recaiga en éste -- podrá afectar o referirse al pago de una indemnización, en caso de ser favorable al actor, o bien absolverá al patrono en la hi pótesis contraria.

En cambio, cuando el trabajador ejercita la acción de - cumplimiento del Contrato, el resultado del juicio si tiene --- relevancia en el campo de la seguridad social, porque si la acción intentada resulta procedente y el laudo condena al patrono al cumplimiento del contrato, esto significa que el Contrato ha estado vivo durante el lapso del juicio, y además, existe la -- obligación de hacer pago de los salarios correspondientes al -- tiempo que corre desde el momento del despido al momento de la -- reposición del trabajador en su empleo.

Por consiguiente, las obligaciones de las partes frente a la institución aseguradora han estado sub-judice, pero se actualizan como resultado de la resolución de la autoridad laboral. Por tal motivo parece interesante observar las distintas posibilidades de solución de este tipo de conflictos, y sus efectos en el régimen de seguridad social. Para tal fin, deben distinguirse las siguientes hipótesis.

a).- El trabajador ha intentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la acción del cumplimiento del contrato, y aquella ha emitido laudo favorable al actor, condenando al patrono a la reposición del trabajador en su empleo y al pago de los salarios correspondientes al tiempo transcurrido del momento del despido, al momento de la reinstalación. El patrono deberá dentro de los cinco días inmediatos siguientes a la reanudación del contrato, dar aviso al Instituto para reinscribir como asegurado al trabajador. Por lo que se refiere a los salarios vencidos, creemos que el patrono está obligado a descontar la cantidad correspondiente a las cuotas obrero-patronales que deberían haber sido pagadas durante el lapso de interrupción, para entregarlas al Instituto. Sin embargo, debe hacerse notar que el descuento por las cuotas no sólo deberá hacerse respecto de las que corresponden a los ramos de invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada. Si el trabajador o sus derechohabientes, durante el período de interrupción, han erogado gastos por concepto de atención médica que el Instituto no ha proporcionado, creemos que el trabajador puede solicitar de Institu-

to el reembolso de los gastos hechos, debidamente comprobados. - El instituto, a su vez podrá resarcirse de esta erogación mediante la fijación de un capital constitutivo a cargo del patrono.

b).- Las ideas anteriormente expuestas no podrán tener aplicación en el caso de que el juicio relativo al cumplimiento del contrato termina antes del laudo, en virtud de un desistimiento del actor o de un convenio o transacción de los que se deriven la ruptura o terminación de contrato.

c).- Si el trabajador, no obstante el fallo favorable, no regresa a su empleo dentro del término señalado por la Ley, el patrono no está obligado a reinscribirlo en el Instituto, pero subsistirán las obligaciones de las partes frente a éste por lo que se refiere al pago de cuotas derivadas de los salarios vencidos, con las indicaciones señaladas en el apartado -- "A".

Para el funcionamiento del mecanismo propuesto, resulta indispensable un adecuado sistema de comunicación entre las autoridades jurisdiccionales del trabajo y la institución aseguradora. Aquellas deberán notificar a ésta de todos los juicios en que se reclama el cumplimiento del Contrato y el fallo defi-

nitivo que en ellos recaiga.

#### LA HUELGA.

En el derecho mexicano del trabajo, la huelga es la suspensión temporal de los contratos de trabajo, motivada por la decisión de una coalición mayoritaria de trabajadores, mediante el cumplimiento de los requisitos impuestos por la Ley.

La suspensión originada en la huelga, implica la no -- prestación de los servicios por parte de los trabajadores y el -- no pago del salario por parte del patrono, hasta en tanto el -- estado de la huelga no termine por alguna de las causas o me -- dios previstos en la ley.

En el campo de la Seguridad Social, al estado de la -- huelga se refleja en la forma negativa, contraria a los intere -- ses de los trabajadores asegurados huelguistas, ya que el patro -- no notifica al Instituto los avisos de baja de su personal, con -- las consecuencias que ya han sido apuntadas. Por tal motivo -- nos permitimos sugerir las siguientes:

- 1.- El Instituto, debe aceptar los avisos de baja de -- los trabajadores huelguistas cuando la huelga haya sido decla -- rada inexistente y los trabajadores no reanuden sus labores -- dentro del plazo que fija la ley o bien cuando la huelga haya -

sido declarada ilícita, lo que tiene por consecuencia la terminación de los contratos de trabajo. Por lo tanto, no obstante el estado de la huelga, deberán subsistir las obligaciones y derechos de las partes frente a la Institución aseguradora, a fin de que ésta pueda proporcionar sin interrupción las prestaciones y servicios de los asegurados.

2.- Si la huelga termina por laudo arbitral o convenio entre las partes, en los que se modifiquen las condiciones de trabajo, en particular los salarios, o se autoricen reducciones de personal, con los efectos retroactivos a la fecha de iniciación de la huelga, deberá hacerse un ajuste entre el Instituto y el patrono, respecto del período de duración de la huelga. En todos los casos, al reanudarse las labores, las nuevas condiciones de trabajo deberán reflejarse en el régimen de cotizaciones de trabajo obrero-patronales.

## CONCLUSIONES

1.- El Derecho del Trabajo nació con marcada tendencia-proteccionista para el trabajador, pero a medida que se ha desarrollado, se va colocando en el justo medio, para garantizar el sentido de equidad que caracteriza a toda norma jurídica, sin perjuicio de conservar disposiciones tuteladoras de la clase -- trabajadora.

2.- El Derecho del Trabajo, es un derecho que está en plena formación siendo admitida su imperfección y por lo tanto, concede al Derecho Civil lo que niega en su desarrollo. Es -- por eso que la Relación de Trabajo no presenta sus mismos caracteres, ni en cuanto a su formación ni por lo que a su contenido y efectos se refiere, de tal manera que es aún difícil crear un tipo único de Relación de Trabajo.

3.- La autonomía del Derecho del Trabajo, se determina por el hecho de prestar un servicio, independiente de la voluntad, pues ésta puede faltar, siendo el contrario del Derecho Civil, ya que éste está subordinado a la voluntad de los contratantes.

4.- Los efectos de la Relación de Trabajo, principian-- únicamente a partir del instante en que el trabajador inicia -- la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que se derivan del Derecho de Trabajo se producen, no por el -- simple acuerdo de voluntades entre los trabajadores y los patrones, sino cuando éstos cumplen efectivamente su obligación correspondiente. Reconociendo los efectos que se producen por medio del acuerdo de voluntades entre los mismos.

5.- La existencia de una Relación de Trabajo, depende -- en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado en la prestación del servicio. Siendo que esto determina a que se le denomina Contrato Realidad, dejando de ser un simple poder de hecho para transformarse en un poder jurídico.

6.- Los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones son correlativos, o sea que el titular de alguno de los primeros que puede exigir que su contraparte cumpla con la obligación respectiva que debe existir.

7.- La subordinación jurídica del trabajador respecto a su patrón, es rasgo característico del Contrato Individual de Trabajo, que permite diferenciar lo de otros semejantes.

8.- La subordinación queda entendida primeramente, como dirección o sea dirección-subordinación técnica, por cuanto a que el trabajador debe seguir los lineamientos que le señala el patrón para el ejercicio de su trabajo y, segundo, como su subordinación económica de trabajador al patrono.

9.- El término contrato tiene un doble significado, es ante todo un acuerdo de voluntades creadoras de una situación jurídica, pero es también una manera de las relaciones jurídicas.

10.- Antiguamente la voluntad del patrón determinaba la duración del Contrato de Trabajo, pero dentro de los logros que alcanzó el trabajador, más tarde reconocido por el Derecho, fue de que se demostrase cuál era la causa que orillaba al patrón a despedir al trabajador.

11.- Nuestra Ley reconoce dos formas de terminar las relaciones de trabajo, siendo la primera la de la simple voluntad de las partes y la segunda, la de plantear la situación a la Autoridad competente para que ésta finalmente determine.

12.- La responsabilidad del patrón aumenta o disminuye de acuerdo con la antigüedad del obrero en el desarrollo de su labor, lo cual quiere decir que la Ley Federal del Trabajo reconoce ese derecho al trabajador.

13.- La determinación de la antigüedad, es el reconoci -

miento de la fidelidad de un trabajador por una empresa, sobre la cual recae exclusivamente el gravamen de las disposiciones conexas a la antigüedad, habiendo dos tipos de ella, la de servicio y de categoría.

14.- Es bastante difícil que el trabajador pueda apreciar los beneficios inevitables del cambio tecnológico, cuando sólo su efecto inmediato que produce, es la pérdida del trabajo y de los ingresos del mismo. Siendo difícil que se presente este problema, cuando hay un período de trabajo abundante, pero bastante serio cuando sean limitadas las oportunidades de que se vuelva a dar trabajo a los obreros.

15.- El desempleo friccional, es el desempleo que produce los trabajos y que lógicamente no se subsana con el aumento de las vacantes, sino que es debido a que el obrero no posea las aptitudes o calificaciones para desempeñar la tarea requerida. La solución que se le pueda dar a este problema no consiste en ampliar las vacantes de trabajo, sino más bien en incrementar la adaptabilidad del obrero para estos campos.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Bereridge, Sir Williams.- La ocupación Plena mexicana.
- 2.- Bernstein, Peter L.- "El precio de la prosperidad". Libros mexicanos Unidos, S.A., 1963.
- 3.- Castorena J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero, México, --- 1971.
- 4.- Cueva Mario de la.- "El Derecho del Trabajo." México, 1976.
- 5.- Guerrero Euquerio.- "Manual del Derecho del Trabajo; México 1960.
- 6.- López Rosado Diego G.- "Historia y Pensamiento Económico de México. U.N.A.M. 1969.
- 7.- Lloyd.G. Reunois.- "La Economía Laboral y Relaciones de Trabajadores.
- 8.- Martínez, González Jorge A.- "La Propiedad del Empleo" Tesis, México, México, 1958.
- 9.- Martínez Ríos Jorge.- "El Perfil de México en 1980; Editorial Siglo XXI, Editores Nacionales, S.A.
- 10.-Mallart y Cutó José.- "Organización Científica del Trabajo" Editorial Nacional, 1963, México.
- 11.-Olea, M. Alfonso.- "El Despido" Estudios de Trabajo y Prevención. Madrid, 1958.
- 12.-Phelps.- "El Problema de la Desocupación".
- 13.-Paul Sultan.- "Economía Política del Trabajo", Editorial -- Trillas, México, 1967.
- 14.-Rivera, Marín Guadalupe.- "El Mercado de Trabajo", Fondo de Cultura Económica, 1955, México.
- 15.-Quijano Aníbal.- "Apuntes Mimeográficos".
- 16.-Basan, Jorge.- "Migration Native Socio-Economic". Diferentes in Latin American Cities. Volúmen IV No. 1.
- 17.-Walter, Galenson.- "La Clase Obrera y el Desarrollo Económico".
- 18.-Wayne A. Cornelius Jr.- " The Political Sociology of City - Wards Migrations.Migrations in Latin América" Volum. I. -- Beverly Hills, Calif, Sage Publications, 1971.

- 19.- Seminario, Celebrado por la Escuela Nacional de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, Abril de 1965.
- 20.- Código Civil, para el Distrito Federal.
- 21.- Constitución Política.
- 22.- Ley Federal del Trabajo Reforma Procesal de 1980, editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1981.
- 23.- Ley del Seguro Social, Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1981.

