

2ej.
93



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**NECESIDAD DE ADICIONAR AL ARTICULO 53 FRACCION
I, LAS PALABRAS: "EXPRESO ANTE AUTORIDAD
COMPETENTE".**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE EXAMENES
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
ROBERTO BARDALES ESTRADA**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.- Huelga de Cananea.	4
2.- Huelga de Rfo Blanco.	8
3.- Régimen Maderista.	13
4.- Revolución Constitucionalista.	14
5.- Origen del Artículo 123 Constitucional.	19
6.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	25
Referencia de las Citas Textuales.	28

CAPITULO II

OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ALGUNAS DE SUS CARACTERISTICAS.	30
1.- El Derecho del Trabajo como el Derecho de la Clase Trabajadora.	32
2.- El Derecho del Trabajo Mínimo de Garantías Sociales.	34
3.- El Derecho del Trabajo como un Derecho y un Deber Sociales.	37
4.- El Derecho del Trabajo es Irrenunciable	39
Referencia de las Citas Textuales.	41

CAPITULO III

EL DERECHO DEL TRABAJO, LA SUSPENSION Y
LAS FORMAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES
LABORALES.

43

EL DERECHO DEL TRABAJO

a)	Nulidades en Derecho del Trabajo.	46
b)	Duración de la Relación Laboral.	52
c)	Relación de Trabajo por Tiempo In- determinado.	53
d)	Relación de Trabajo por Obra De- terminada.	53
e)	Relación de Trabajo por Tiempo De- terminado.	54
f)	Relación de Trabajo por Inversión de Capital Determinado.	54
g)	El Trabajo de Planta.	54
h)	El Trabajo Eventual.	55
i)	El Trabajo de Temporada.	56
1.-	Suspensión.	56
a)	Causas Legales de Suspensión de la Relación de Trabajo.	62
b)	La Suspensión Surte sus Efec- tos.	63
c)	Causas Convencionales de Sus- pensión.	64
d)	Duración de la Suspensión.	65
e)	Terminación de la Suspensión.	65

	Pág.
2.- Rescisión.	66
a) Causas Justificadas de Rescisión.	69
b) Causas de Rescisión Expresamente Señaladas en la Ley sin Responsabilidad para el Patrón.	69
c) Causas de Rescisión Expresamente Señaladas en la Ley, Motivadas por el Patrón.	80
3.- Terminación.	86
a) Causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo, Expresamente Contempladas en la Ley.	86
b) La Jubilación.	93
c) Necesidad de Adicionar al Artículo 53 en su Fracción I, con las Palabras "Expreso Ante Autoridad Competente".	94
Referencia de las Citas Textuales.	98

CAPITULO IV

ARTICULO 5 Y EL ARTICULO 53 FRACCION I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Finalidades del Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.	100
2.- Obligaciones que Consigna.	105
3.- Cumplimiento de las Finalidades del Artículo 5 en la Fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.	106.

CAPITULO V

ARTICULO 33 Y EL ARTICULO 53 FRACCION I
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.-	Finalidades del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.	108
2.-	Obligaciones que Consigna.	109
3.-	Cumplimiento de las Finalidades del Artículo 33 en la Fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.	110

CAPITULO VI

AUTORIDADES DEL TRABAJO.

1.-	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	114
2.-	Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.	114
3.-	Autoridades de las Entidades Federativas y Direcciones o Departamentos del Trabajo.	114
4.-	Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	115
5.-	Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.	115
6.-	Inspección del Trabajo.	116
7.-	Comisiones, Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.	116

	Pág.
8.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.	119
9.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.	120
10.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	121
11.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	122
12.- Jurado de Responsabilidades.	122
CONCLUSIONES.	124
BIBLIOGRAFIA.	125

INTRODUCCION

En el presente trabajo, me propongo esbozar algunas de las características principales del Derecho del Trabajo, creado para fortalecer a la Clase Trabajadora, teniendo como principal fin, el conseguir el equilibrio y la justicia social entre el capital y el trabajo. El ha merecido un interés especial, y por sus normas protectoras de los trabajadores, producto de la influencia que los movimientos sociales provocaron, proporciona un reconocimiento a los mismos en su calidad de personas, preocupándose por dar una solución a uno de los principales problemas sociales.

Se ha dicho que el Derecho del Trabajo es el Derecho de la Clase Trabajadora, que a través de sus normas viene a situar al trabajador en un nivel en el cual le sea posible enfrentarse en condiciones semejantes a la otra parte, que en las relaciones de trabajo se presenta, esto es a los patrones, cuando por virtud de la propia relación de trabajo surge algún conflicto de intereses entre ellos.

Como veremos, para que continúe siendo acorde con la realidad, la protección que brinda el Derecho del Trabajo en favor de los trabajadores, resulta necesario actualizar sus normas, reforzando los valores que pretende tutelar y modificando las normas que ya no ofrezcan al trabajador el apoyo que se pretendía con su creación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

- 1.- Huelga de Cananea.
- 2.- Huelga de Rfo Blanco.
- 3.- Régimen Maderista.
- 4.- Revolución Constitucionalista.
- 5.- Origen del Artfculo 123 Constitucional.
- 6.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

ANTECEDENTES

En el presente estudio tomaremos como punto de partida dos movimientos de gran importancia que tuvieron lugar en nuestro siglo, nos referimos a la Huelga de Cananea y a la de Río Blanco, en virtud de ser éstos los que marcan el cambio en las relaciones obrero-patronales. Desde nuestro punto de vista, es a raíz de éstos que se inicia un desenvolvimiento de aceleración constante en el Derecho del Trabajo, en busca de una mas justa regulación de las conductas de una clase social (la trabajadora), frente a otra que tiene el pleno dominio del capital y de los medios de producción, considerando éstas en la forma en que se presentan en la vida real; esto es, va a considerar en forma desigual a los desiguales.

Así tenemos que las Huelgas de Cananea y la de Río Blanco, fueron factores que en su momento, influyeron para que se produjera el cambio social, económico, político y jurídico - en nuestra sociedad.

A través de estos movimientos la clase trabajadora se da cuenta del grado hasta el cual se encuentra sometida al - abuso, capricho y arbitrio de la clase en el poder. Toma entonces conciencia de que el derecho se encuentra estructurado de - tal manera que es manipulado en favor de los intereses de unos cuantos, se da cuenta de que la sociedad capitalista en que vi ve solo ve en el trabajador al individuo no como ser humano, - sino como un sujeto productor de dividendos, al cual en el momento en que se contraponen a sus intereses particulares lo reducen incluso por la fuerza, viéndose apoyados para cometer ta les abusos por el gobierno elitista de dicha época. Es por - ello que en estos movimientos se siembra la semilla que ha de dar lugar a una serie de sucesos, y que además, ha de ser tomada

en cuenta durante los mismos, a través de estos sucesos los trabajadores habrán de cosechar los frutos que les permitan ser reconocidos en su calidad de seres humanos, viendo reducirse en gran medida los abusos que abiertamente realizaban quienes tenían en sus manos los medios de producción, el capital y el poder.

Es así como tomando en cuenta estos acontecimientos y una serie de sucesos que tuvieron lugar después de los movimientos de huelga referidos, se llega al gran movimiento masivo conocido como la Revolución Mexicana, resultado de la acción obrero-campesina que se lleva a cabo para romper el yugo al que se encontraban sujetos, creándose disposiciones que habrán de configurar algunos ordenamientos legales por los que se van a reconocer diversos derechos en favor de estos grupos.

1.- Huelga de Cananea.

Durante los años de gobierno de Porfirio Díaz las clases obrera y campesina se vieron enormemente discriminadas, la explotación de que eran objeto por parte de los caciques e industriales, encontró enorme apoyo por parte de quien detentaba el poder, por lo que entre la clase obrera comenzó a imperar el descontento, sobre todo al darse cuenta de que los extranjeros eran quienes desempeñaban los cargos de confianza y recibían mejor trato y mucho mejores prestaciones por parte de los patrones, en tanto que los obreros mexicanos se veían obligados a realizar jornadas de trabajo prácticamente inhumanas, teniendo asignado un salario que en forma alguna alcanzaba a cubrir las necesidades más elementales de una familia, ni siquiera sus propias necesidades individuales.

Poco a poco, a través de las múltiples experiencias acumuladas, fue adquiriendo plena conciencia de que en forma individual le sería imposible hacer frente a su situación. - Fue así como en el Estado de Sonora en Cananea se agruparon - los obreros siguiendo una clara influencia Flores-Magonista - organizando la Unión Liberal Humanidad la que quedó constituida el día 16 de Enero de 1906 por iniciativa de Manuel M. Díez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, era tal la necesidad de unirse que se creó además en Ronquillo el Club - Liberal de Cananea. Dichas organizaciones consideraron más ventajoso actuar unidas y así se afiliaron ambas a la Junta - Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

Esteban Baca Calderón que tenía una amplia visión - del Problema Obrero alentaba a éstos a fin de que hicieran -- frente a la tremenda opresión a que se hallaban sometidos a - causa del favoritismo hacia unos cuantos en perjuicio de las mayorías trabajadoras.

Se pretendía la igualdad de trato para los trabajadores y una proporción compuesta por un mayor número de trabajadores mexicanos frente a los extranjeros y con el objeto de hacer frente a la situación tan precaria por la que atravesaban se reunieron los miembros de la Unión Liberal en sesión - secreta para protestar contra la tiranía industrial, el día - 28 de mayo de 1906 y en la misma se acordó realizar el mitin para el día 30 del mismo mes en un sitio próximo a Pueblo -- Nuevo. En dicha sesión se congregaron alrededor de doscientos obreros, quienes llegaron a la conclusión de que era necesario iniciar un movimiento de huelga.

En la noche del día 31 de mayo de 1906 se declaró la huelga, realizándose ésta en el preciso instante en que tuvo lugar el cambio de operarios y mineros, al enterarse el gerente de la empresa Compañía Minera "Cananea Consolidated ---

Copper Company", el Coronel Williams C. Green, estimó que el movimiento se tornaba incontrolable, por lo que solicitó el auxilio y la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

Los obreros se agruparon constituyendo un grupo compuesto por mas de dos mil trabajadores, que al verse apoyados - en tal forma, recorrieron los talleres y las minas en busca de una mayor concentración.

Aproximadamente a las diez de la mañana los representantes nombrados por los obreros, entre los que destacaban Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan J. Rfos, Manuel S. -- Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesus J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, pusieron a disposición del apoderado de la empresa, Lic. Pedro D. Robles un memorándum, hallándose presentes además: el Presidente Municipal Filiberto V. Barroso, el Comisario Pablo Rubio y el Juez Menor Arturo Carrillo. El mencionado memorándum contenfa los siguientes puntos petitorios:

- "1° Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2° El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)
 - II. El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán

el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes."¹

A estas peticiones, el apoderado de la empresa no les prestó mayor atención, calificándolas de absurdas y negándose a contestarlas. Al tener conocimiento el resto de los obreros de esta negativa, organizaron una nueva manifestación cuyo propósito fue el de invitar a los operarios de la maderera del Barrio de la Mesa a que se les unieran. Conseguido dicho propósito y con el personal de la maderera unido, al tratar de abandonar ésta, Georges Metcalf trató de oponerse y al no conseguirlo roció de agua a los manifestantes, mojado banderas, incluso la Insignia Patria; ante esta conducta, -- los huelguistas reaccionaron amenazadoramente, acercándosele mientras le gritaban insultos. La respuesta no se hizo esperar y Georges Metcalf y su hermano dispararon sobre los obreros, causando la muerte de varios de éstos y motivando con ello su propia muerte.

Los obreros, de ahí se trasladaron hacia la Comisaría de Ronquillo en donde fueron recibidos a balazos habiendo empleado balas dum-dum, prohibidas en todos los ejércitos del mundo. Además, el Gobernador de Sonora se trasladó a Cananea acompañado de mas de doscientos norteamericanos (Rangers), comandados por Rimming.

Fue en el periódico del día 3 de junio de 1906 en que se publicó un resumen de los sucesos, acusando al Gobierno de Porfirio Díaz por haber permitido el paso a tropas extranjeras para proteger la empresa.

Este movimiento concluyó con la muerte de varios obreros, el arresto y condena de Diéguez, Calderón, Ibarra y otros; siendo obligados los trabajadores a laborar en condiciones de sumisión. Sin embargo, este movimiento sirvió para que la clase trabajadora se diera cuenta de hasta que grado existía el apoyo del gobierno hacia los empresarios y de que era preciso buscar el mejoramiento de sus condiciones de vida, teniendo conciencia de que por el momento no sería posible.

2.-Huelga de Rio Blanco.

Este movimiento tuvo también su origen en la opresión del capitalismo industrial hacia los trabajadores, al querer constituir éstos, organizaciones sindicales de hilanderos.

Ya el trabajador se había dado cuenta del beneficio que representaba para él la unión, por lo que a mediados de 1906, un grupo de obreros se reunieron exponiendo Manuel Avila la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra de quienes los mantenían en la opresión, ésto es, en contra del clero, el capital y el gobierno. Esta exposición provocó polémica y más tarde, motivó la división de los trabajadores en dos grupos de ideas:

1.-Por una parte, los representados por Andres Mota y José Rumbia, que buscaban la creación de una Sociedad Mutualista.

2.-En tanto que Avila y los hermanos Genaro y Atana--

sio Guerrero, así como José Neira, contemplaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate.

Después de discutirlo, se votó por crear una Sociedad Mutualista de Ahorro, pero ya se había puesto el dedo en el renglón y en la sesión en que tendría lugar la discusión de los estatutos de la Sociedad, Manuel Avila insistió en su punto de vista, logrando se aceptara su propuesta y la creación del Gran Círculo de Obreros Libres en julio de 1906, el cual tendría un doble programa: En público sólo se tratarían asuntos sin trascendencia, y en secreto, se lucharía por hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, contando ya este organismo con su slogan de publicidad, que se llamaría "REVOLUCION-SOCIAL".

Las ansias de mejoramiento y la imperiosa necesidad de defensa de los trabajadores, contenidas durante mucho tiempo, hallaron en este Círculo una válvula de escape, con lo que alcanzó enormes dimensiones creando sesenta sucursales en el país, con sede en seis distintos Estados: Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal.

Esto motivó la creación por parte de los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del "Centro Industrial Mexicano" como órgano de defensa, al que posteriormente se integraron los dueños de otras fábricas.

A pesar de las condiciones infrahumanas en que los trabajadores hilanderos tenían que laborar, los industriales de Puebla redactaron un reglamento, el cual fue aprobado el día 20 de noviembre de 1906, y cuyo contenido esencial fue el siguiente:

"La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m.- Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde.- La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las -- 5.45 de la mañana.- La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1° y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, - 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1° y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre.- La Cláusula Doce autorizó al Administrador: para fijar las - indemnizaciones por los tejidos defectuosos.- La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admittir huéspedes sin permiso del Administrador, en - las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indicaba que en los casos de separación, deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días."²

Dicho reglamento fue dado a conocer mediante la públicación del mismo, el día 4 de diciembre de 1906. Al conocer - el contenido del reglamento, los trabajadores de 30 fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla y Atlixco, acordaron se realizara una huelga, en virtud de que resultó imposible -- llegar a un arreglo conciliatorio.

Como respuesta el Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general que abarcaba no sólo la factoría de Puebla, si no que incluía las de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, buscando con ello que los trabajadores sintieran la angustia que la falta de empleo y el pago

de un salario provoca, fué así como se pretendió someter su primer intento de asociación sindical.

En Orizaba, Veracruz, los obreros protestan, situación que es aprovechada por los patrones para implantar el - Reglamento Poblano; ante esta actitud los trabajadores decid den abandonar sus labores, solidarizándose así con los de -- Puebla, con estos hechos se entabla la lucha entre el capita lismo y el sindicalismo.

El paro patronal fue sometido al arbitraje del Presidente de la República Mexicana, y el día 5 de enero de 1907 se obligó a los comisionados obreros a comunicar a sus compa ñeros el fallo, estando reunidos en el Teatro Gorostiza se - dieron cuenta de que dicho fallo era tan solo una burla. Fue necesario tomar una decisión pronta, llegando al acuerdo de no volver al trabajo. Sabían perfectamente que con esta de - cisión se encontrarían en franca oposición con el resolutive primero del laudo emitido, pues este ordenaba que los traba - jadores reanudaran las labores en las empresas el día lunes 7, teniendo la obligación de sujetarse a los reglamentos en vigor al tiempo de la clausura o bien a los que los propieta - rios hubiesen dictado con posterioridad.

Quando el día lunes 7 de enero fueron llamados los trabajadores a sus labores, éstos fueron congregándose y enfi - lando hacia las factorías, sin embargo su propósito no era el de ir a trabajar sino, que acudían para percatarse de los tra - bajadores que violaran el acuerdo de no volver al trabajo. En sus rostros denotaban claramente el odio y el rencor. Ante - las fábricas adoptaron una postura desafiante. Algunos de -- ellos se dirigieron a la tienda de raya.

De sus gargantas brotaban los gritos de protesta y - desaffo, viendo en el titular del Ejecutivo a un traidor, por

todas partes se escuchaba: "abajo Porfirio Díaz y viva la - Revolución Obrera". La respuesta no se hizo esperar, por - Órdenes presidenciales se llevó a cabo un castigo violento y sanguinario que realizó el General Rosalino Martínez.

A los pocos días, sin aviso alguno se perpetraron aprehensiones de trabajadores y fueron deportados a --- Quintana Roo, obligando al resto de los trabajadores a la - continuación de las labores, teniendo que guardar una experiencia más.

3.- Régimen Maderista.

Don Francisco I. Madero enfrenta el régimen de Gobierno de Porfirio Díaz al participar en la campaña presidencial de 1910, toma como base los principios pretendidamente olvidados de "SUFRAGIO EFECTIVO Y NO REELECCION", lo que entusiasma a las masas, pretendiendo con ello impedir - que el dictador continuara en el poder. Como respuesta, -- Francisco I. Madero se ve presionado en todos los aspectos, llegando incluso a ser perseguido y casi hecho prisionero, por lo que se ve precisado a iniciar el movimiento armado, lanzando el Plan de San Luis Potosí el día cinco de octubre de 1910, a través del cual Francisco I. Madero da a co nocer sus principales objetivos, y en el mismo, en su artículo 7 señala como fecha para tomar las armas el día 20 de noviembre de 1910, estallando así la Revolución Mexicana.

Una vez restablecida la calma que el movimiento so cial interrumpió, se convocó a elecciones, realizándose éstas bajo una verdadera democracia, resultando electo Francisco I. Madero como Presidente de la República Mexicana, - con lo que se da principio a una nueva etapa en la que se - da un gran giro a la política, a la economía y a lo social.

Como primer paso en el ámbito social se expide por iniciativa suya el Decreto del Congreso de la Unión con fecha 13 de Diciembre de 1911, con el que se crea la oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, con el objeto de intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo, con lo que se pone de manifiesto la necesidad de un intervencionismo estatal.

Durante su Gobierno "...Entre otras actividades - auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió mas de sesenta huelgas en favor de los obreros..."

El día 25 de septiembre de 1912, el Presidente Madero envió a la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal, la Iniciativa de Ley con la que crea el impuesto - sobre hilazas y tejidos de algodón, en beneficio de los trabajadores textiles, iniciando con ello el cumplimiento a la promesa que en el "Tivoli del Eliseo", en abril de 1910 al ser proclamado candidato antireeleccionista había hecho, -- consistente en asegurar pensiones a obreros mutilados o a sus familiares en la industria, minas y en la agricultura, buscando favorecer la situación del obrero y elevarlo de nivel intelectual y moral.

El régimen de Don Francisco I. Madero termina con la usurpación de Victoriano Huerta, auspiciada por el embajador norteamericano Henry Lane Wilson por instrucciones - del Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, Taft; los asesinatos de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez, realizados el día 22 de febrero de 1913; el del Senador Belisario Domínguez; la detención de varios Diputados y la disolución de las Cámaras y la reproducción de fenómenos sociales semejantes a los de las etapas mas crueles del porfiriato.

Bajo el régimen de Victoriano Huerta, se conmemora por vez primera en México, a través de una manifestación -- obrera auspiciada por la "Casa del Obrero Mundial" el día primero de mayo de 1913 la muerte de los mártires de Chicago, hecho que provocó su clausura el día 22 de mayo de 1914.

En la primera manifestación conmemorativa de la -- muerte de los Mártires de Chicago, la Comisión Organizadora llevó al recinto de la Cámara de Diputados un pliego petito rio a fin de que se regulara por ley la jornada de ocho horas; renovación de la ley sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, así como que se reconociera obligatoriamente por los patrones, la personalidad de los directivos sindicales, habiendo recibido dicha petición los Diputados Gerzain Ugarte y Serapio Rendón, sin que a la misma se le diera trámite alguno.

4.- La Revolución Constitucionalista.

A la muerte del Presidente de la República Francisco I. Madero, así como del Vicepresidente José María Pino Suárez, se dio inicio a la promulgación de Leyes y Decre tos, desencadenándose la llamada Revolución Constitucionalista, encabezada por Don Venustiano Carranza, personaje -- lleno de contradicciones, ya que lo mismo era un buen gober nante, que un déspota ó tirano.

El día 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza, como -- Gobernador de dicho Estado reúne a sus jefes y oficiales, conminándolos a emitir el Plan de Guadalupe, el cual habí a sido redactado por él y su secretario Breceda, cuyo contenido iba dirigido en contra del usurpador Victoriano Huerta y sus seguidores, pertenecientes casi todos ellos al Partido Científico.

El mencionado Plan de Guadalupe a la letra dice:

- 1° Se desconoce al General Victoriano Huerta como Presidente de la República.
- 2° Se desconoce también a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación.
- 3° Se desconoce a los Gobernadores de los Estados que aún reconozcan a los poderes federales que forman la actual administración, treinta días después de la publicación del Plan.
- 4° Para la organización del Ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombramos --- como Primer Jefe del Ejército que se denominará "Constitucionalista", al Ciudadano Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila.
- 5° Al ocupar el Ejército Constitucionalista la -- Ciudad de México, se encargará interinamente - del Poder Ejecutivo el Ciudadano Venustiano - Carranza, Primer Jefe del Ejército, ó quien lo hubiere substituído en el mando.
- 6° El Presidente Interino de la República convocará a elecciones federales tan luego como se - haya consolidado la paz, entregando el poder - al ciudadano que hubiere sido electo.
- 7° El ciudadano que funja como Primer Jefe del -- Ejército Constitucionalista en los Estados cu- yos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de Gobernador Provisional y -

convocará a elecciones locales, después de que hayan tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hubieran sido electos para desempeñar los altos poderes de la federación, como lo -- previene la base anterior."*

Durante la cruenta lucha entre el federalismo (Victoriano Huerta) y el Constitucionalismo (Venustiano Carranza), -- tuvo lugar la elaboración y expedición de diversas leyes. Siendo el día 13 de agosto de 1914, cuando el Ejército Federal se rinde al Ejército Constitucionalista.

Así en Veracruz, Cándido Aguilar, por decreto del 26 de agosto de 1914, establece las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, con el objeto de conocer y resolver las quejas que se suscitaban entre patrones y obreros, debiendo oír a los representantes tanto de los gremios como de las sociedades y al inspector del Gobierno.

El Tribunal de Arbitraje se componía por miembros -- con conciencia revolucionaria, con la finalidad de dar una garantía a la clase trabajadora, creando un derecho que surgía de las necesidades sociales, así como de las complejas funciones de que se componían las relaciones laborales, con el objeto de redimir al obrero frente al patrón.

Se creó también la casa del Obrero Mundial, y se formaron los grupos que iban a ser conocidos como "batallones rojos", en defensa de los intereses de la Revolución, y el gobierno de Venustiano Carranza se comprometió a expedir leyes -- que favorecieran a los trabajadores.

Manuel D. Dieguez, por su parte, en Jalisco, estaba --

blece el descanso dominical y la jornada de 9 horas, el 2 de -
septiembre de 1914.

El día 11 de septiembre de 1914, Eleuterio Avila co-
mo Gobernador, crea una Sección de Inmigración y Trabajo, para
prevenir y solucionar las diferencias que entre trabajadores y
patrones pudieran surgir.

Sin olvidar los motivos y el contenido del Plan de -
Guadalupe, y siguiendo sus lineamientos, por Decreto del 4 de
septiembre de 1914, se convoca a una Convención que tiene lu--
gar el día 10. de octubre del mismo año. El día 3 de octubre -
de 1914 se pensó en adoptar un programa que marcara la políti-
ca a seguir por el gobierno, en el que se propuso, entre otras,
las siguientes reformas sociales: "Reparto de tierras y expro-
piación de éstas por causa de utilidad pública, edificación de
escuelas, mercados y casas de justicia, pago semanario de sala-
rios a los trabajadores en efectivo, limitando las horas de -
trabajo el descanso semanal, indemnización por accidentes de
trabajo y otras disposiciones relacionadas con el mejoramiento
de la clase obrera."⁵

En Cuernavaca y Jojutla, con la intevención de Emi -
liano Zapata, fue aprobado un programa político-social en el -
cual se acordaron las siguientes reformas:

La destrucción de los latifundios, la creación y re-
gulación adecuada de la pequeña propiedad, el proporcionar tie-
rra a los campesinos, fomento de la agricultura, así como la -
creación y establecimiento de escuelas que buscaran estos fi -
nes.

En materia de trabajo se pretendía, además de una --
educación moralizadora, la elaboración de leyes sobre acciden-

tes de trabajo, pensiones de retiro, una regulación humana de la jornada de trabajo, prestación de servicios en condiciones de higiene y seguridad, el reconocimiento de los derechos de asociación, huelga y boicot, así como la desaparición de las tiendas de raya, entre otras.

Con la expedición de este documento, terminan las actividades de la Convención de Aguascalientes.

Ya en pleno apogeo de elaboración de leyes en que se hallaba el país, Venustiano Carranza estando en Veracruz, expidió diversas leyes que por su contenido pueden ser catalogadas como sociales, en tanto que los gobernadores hacen lo propio en sus respectivos Estados.

El 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga, expide los decretos que regulan el jornal mínimo, así como la protección al salario.

Venustiano Carranza expide el 6 de enero de 1915 la Ley Agraria.

En Yucatán, Salvador Alvarado expide la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo, el 14 de mayo y el 11 de diciembre de 1915, respectivamente, creando así instituciones de carácter social.

Por Decreto de 28 de diciembre de 1915, con características de Ley del Trabajo, se crearon las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales para resolver los conflictos que se suscitaron entre propietarios y obreros.

Siendo, como se ha dicho, Venustiano Carranza un personaje de la eterna contradicción, el día 10. de agosto de 1916, expidió un decreto estableciendo la pena de muerte para-

los huelguistas.

7

Era indispensable convocar a la Gran Asamblea Legislativa de la Revolución para incorporar en una nueva Carta Magna los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. Y por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916 convocó Venustiano Carranza al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, dicho Congreso habría de reunirse en el Estado de Querétaro el día 10. de diciembre de 1916.

5.-Origen del Artículo 123 Constitucional

Muchas fueron las anomalías que tuvieron que soportar los trabajadores que vivieron la época anterior a la Revolución, en cada uno de ellos fue germinando la semilla de la rebelión, se fue creando una conciencia de unión, pues se dieron cuenta de que en forma individual poco o nada podrían lograr, es por ello que empezaron a agruparse, conformando así diversos grupos, algunos de ellos numerosos para hacer frente a tantos abusos, y lograr así condiciones laborales menos opresoras y más humanas.

La situación en que vivieron durante la época anterior a la Revolución, fue tornándose cada vez más insoportable adquiriendo plena conciencia de la explotación a que los tenían sometidos al tener lugar los movimientos de huelga de Cananea y Rio Blanco, por lo que en todos y cada uno de ellos surgió una sola idea, la de rebelarse, la de hacer frente a estos abusos, pero aún tuvieron que pasar diversos fenómenos y períodos de verdadera lucha encarnizada, para que a través del movimiento revolucionario de 1910 y otra serie de sucesos, los patrones, la sociedad y el gobierno que dirigía a esa sociedad los tomara en cuenta como seres humanos que eran y no como sim

ples máquinas productoras de bienes y servicios. Así fue como-- la Revolución se consolidó jurídicamente en el Congreso Consti--
tuyente reunido en Querétaro el 10. de diciembre de 1916, cuyo--
contenido es el ideal inspirador del movimiento libertario, ini--
ciado el año de 1910.

En el documento que había de elaborarse, se buscó sa--
tisfacer las ansias de justicia de la clase trabajadora, recono--
ciendo así los derechos de los trabajadores como factores de --
producción que en las Constituciones anteriores habían sido ol--
vidados.

Se puede afirmar que el Artículo 123 Constitucional, surgió de justos reclamos, buscando adecuar la ciencia jurídica al claro concepto de la revolución y de la vida, con lo que se--
hacía inevitable el cambio del régimen jurídico, económico, po--
lítico y social existente.

Así, la Declaración de Derechos Sociales, surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el --
campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres, brota --
de la tragedia y del dolor del pueblo oprimido, y fue creación
natural por el hombre que venía a ofrendar su vida en la cruen--
ta lucha de la Revolución. Viene a ser fuente del Derecho Agra--
rio y del Derecho del Trabajo.

Por lo que se hizo necesario que para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer, fue preciso que la Revolución Consti--
tucionalista rompiera con el pasado destruyendo los mitos de --
las Leyes Económicas del Liberalismo, derrumbando con ello el--
imperio absolutista de la empresa.

Nació como un derecho nuevo creando nuevos valores e ideales como una expresión nueva de la justicia, la cual dejó -

do ser un valor frío, en el Derecho del Trabajo, que sólo era -- aplicable a relaciones externas entre los hombres, pasando a -- ser la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre -- que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Con los principios que el nuevo Derecho del Trabajo -- consigna, el trabajador fue elevado a la categoría de persona.

Como ya lo hemos señalado, el día 15 de julio de --- 1914, el General Victoriano Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución Mexicana; iniciándose la creación -- del Derecho del Trabajo con mayor auge, en el que se consigna-- ron entre otras, las reglas generales siguientes:

El día 8 de agosto de 1914, se decretó en Aguasca- -- lientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas; se im- puso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en -- los salarios.

El día 15 de septiembre del mismo año, se dictó en - San Luis Potosí un Decreto fijando los salarios mínimos.

En ese mismo año, el 19 de septiembre, se fijaron -- los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos, en el Estado de - Tabasco.

En los Estados de Jalisco y Veracruz, Manuel M. Die- guez, en Jalisco, expide un Decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal, días de descanso obligatorio y vacaciones, y el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el Decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, el cual fue sustituido y superado por el Decreto del 28 de di- -- ciembre de 1915; en el que se contempla la jornada de trabajo -

de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años, -- salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El día 4 de octubre de 1914 se impuso en el Estado de Veracruz el descanso semanal.

El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar, expide la Ley del Trabajo del Estado, teniendo enorme trascendencia, ya que contemplaba entre sus normas la jornada máxima de 9 horas, - descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Posteriormente, un año después, se promulga la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En 1915, en el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado buscaba reformar el orden social y económico del Estado y para el efecto, expide las Leyes que se conocen con el nombre de "Las Cinco Hermanas": Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; en las que reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde habrían de integrar el artículo 123 de nuestra Constitución.

El Derecho del Trabajo, destinado a dar satisfacción de una clase social, no puede ser considerado como mercancía; - las normas contenidas en la Ley van a facilitar a los trabajadores organizados la lucha contra los empresarios; las normas de Derecho del Trabajo van a contener únicamente los beneficios mínimos de que van a disfrutar los trabajadores, y se desarrollarán y completarán en los Contratos Colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. La Ley pasó a reglamentar las Instituciones Colectivas: asociaciones, contratos colectivos de trabajo y huelgas. COMPRENDE TAMBIEN LAS BASES DEL DERECHO INDIVI-

DUAL DEL TRABAJO; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo en defensa de las retribuciones para los trabajadores. Con - templa, además, las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas, así como referentes a los riesgos de trabajo. Siguiendo esta serie de lineamientos se crean las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje que se van a encargar del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

En el mes de abril de 1915, fue elaborado el Proyecto de la Ley del Contrato de Trabajo por la Comisión que presidió el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany; se trató de un proyecto bastante completo que regulaba los contratos individual y colectivo del trabajo.

En Coahuila, la Legislación de 1916, obra del Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, por Decreto del mes de septiembre, creó dentro de los Departamentos Gubernamentales, una sección de trabajo; al mes siguiente, publicó una Ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; tenía interés en que las disposiciones consignaran normas sobre la participación obrera de las utilidades.

Los principios de justicia social que llevaron a los Legisladores a crear la Constitución de 1917, fueron acogidos - más tarde por constituciones europeas y americanas, siendo no sólo innovadores sociales, sino que fueron precursores de un Derecho Constitucional de tipo social. Nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social (derechos sociales), dió un ejemplo al mundo.

Las garantías consignadas en el artículo 123 no de -

bfan encontrarse en el capítulo de Garantfas Individuales, en virtud de que, como puede apreciarse, los principios básicos - que perseguían no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.

También encontramos como causas que dieron origen - al artículo 123 Constitucional, los fines que con la creación del mismo se perseguían. El Derecho del Trabajo nace entonces ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna. Su finalidad suprema sería la de otorgar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, certidumbre de su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitieran, en última instancia, el desarrollo del individuo.

En un principio, cuando el Derecho Civil se regía por la autonomía de la voluntad, las relaciones de trabajo se regulaban por la Ley de la Selva: el poderoso obtenía en todos los casos, ventajas indebidas, ya que el débil se veía en la necesidad de aceptar las condiciones que se le imponían ó se quedaba sin trabajo.

Surge entonces el Derecho del Trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora, pretendiendo reivindicar al hombre en sus derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El Derecho del Trabajo, siendo una garantía para el ser humano, requiere de una serie de seguridades en torno a su trabajo que el Estado debe tutelar. Se creó por tanto, el Derecho del Trabajo, considerando al trabajador como la parte débil en la relación laboral, y busca regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentre vinculada en virtud de esta relación, teniendo como fin el justo -

equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de intereses entre el capital y el trabajo.

6.-Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta Ley de 18 de agosto de 1931, surgió como resultado de un intenso proceso de elaboración, siendo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Plutarco Elías Calles, terminó su gobierno el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del Presidente electo, fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil, teniendo ya planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 Constitucionales, reforma indispensable para federalizar la Ley del Trabajo. Antes de enviar la iniciativa de Reforma Constitucional se convoca a una asamblea obrero-patronal por el Secretario de Gobernación que se reúne el día 15 de noviembre de 1928 y presenta para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo, que publica la C.T.M., con las observaciones de los empresarios, siendo éste el primer antecedente concreto de la elaboración de la Ley de 1931.

Así el 6 de septiembre de 1929, se publica la Reforma Constitucional, poco después, el Presidente Emilio Portes Gil, envía al Poder Legislativo un Proyecto del Código Federal del Trabajo que fue creado por Enrique Delhumeau, Balboa e Iñárritu, hallando una fuerte oposición, pues pretendía la sindicalización única, así como la tesis del arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque era facultad de los trabajadores aceptar el laudo.

Dos años más tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto dándole el nombre ya no de Código, sino de Ley, la que fue discutida en Consejo--

de Ministros y remitida al Congreso de la Unión, sometida a debate y después de sufrir un buen número de modificaciones fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931. En la elaboración de este proyecto, intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez

El Plan de la Ley de 1931. Esta Ley fue dividida en 11 títulos, teniendo 685 artículos, sin contar el del salario mínimo, el de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el de los trabajos de las mujeres, el del trabajo de menores y el de los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas.

Dichos títulos corresponden a los siguientes enunciados:

- Título Primero.-Disposiciones Generales;
- Título Segundo.-Del Contrato de Trabajo;
- Título Tercero.-Del Contrato de Aprendizaje;
- Título Cuarto.- De los Sindicatos;
- Título Quinto.- De las coaliciones, huelgas y paros;
- Título Sexto.- De los riesgos profesionales
- Título Séptimo.-De las prescripciones;
- Título Octavo.- De las autoridades del Trabajo y de su competencia;
- Título Noveno.- Del procedimiento ante las Juntas;
- Título Décimo.- De las responsabilidades;
- Título Décimo Primero.-De las sanciones.

Actualmente, y a partir de las reformas de 1970, se encuentra dividida en 16 títulos con 1010 artículos nominales-

y 12 artículos transitorios. Realmente el número de artículos es mayor, pues en esta enumeración no se contemplan los relativos a capacitación y adiestramiento, trabajo de médicos residentes, trabajadores universitarios y los relacionados con los riesgos profesionales.

Tomando en cuenta la Reforma Procesal, actualmente contiene 52 nuevos artículos y 19 suprimidos; correspondiendo dichos títulos a los siguientes enunciados:

- Título Primero.-Principios Generales;
- Título Segundo.-Relaciones individuales de trabajo;
- Título Tercero.-Condiciones de Trabajo
- Título Cuarto.- Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones;
- Título Quinto.- Trabajo de las mujeres;
- Título Quinto Bis.-Trabajo de los menores;
- Título Sexto.- Trabajos especiales;
- Título Séptimo.-Relaciones colectivas de trabajo;
- Título Octavo.- Huelgas;
- Título Noveno.- Riesgos de trabajo;
- Título Décimo.- Prescripción;
- Título Once.- Autoridades del trabajo y Servicios Sociales;
- Título Doce.- Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- Título Trece .- Representantes de los Trabajadores y de los Patrones;
- Título Catorce.-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo;
- Título Quince.- Procedimientos de Ejecución;
- Título Dieciseis.-Responsabilidades y Sanciones.

C A P I T U L O 1
CITAS TEXTUALES

- 1.- Trueba Urbina Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo"
Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1977
Pag. 6.
- 2.- Ibidem Pag. 9
- 3.- Ibidem Pag. 12
- 4.- Ibidem Paes. 22 y 23
- 5.- Ibidem Pag. 24

CAPITULO II

OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ALGUNAS DE SUS CARACTERISTICAS

- 1.- El Derecho del Trabajo como el Derecho de la Clase Trabajadora.
- 2.- El Derecho del Trabajo Mínimo de Garantfas Sociales.
- 3.- El Derecho del Trabajo como un Derecho y un Deber Sociales.
- 4.- El Derecho del Trabajo es Irrenunciable.

OBJETIVOS PRINCIPALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970)

Al referirnos a los objetivos principales del Derecho del Trabajo necesariamente debemos hablar de las características que lo distinguen, así como de los principios que lo componen.

El Derecho del Trabajo por las causas que dieron lugar a su nacimiento referidas en el capítulo anterior, adquirió -- ciertas características especiales que lo distinguen de las demás normas del derecho; distinción que se acentúa aún más en -- la regulación que hace respecto de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

Estas características especiales del Derecho del Trabajo, deben ser estudiadas desde diversos ángulos para lograr comprender el alcance y contenido de las normas que lo componen. Desde luego, para entrar a este análisis no debemos olvidarnos de las causas que influyeron en mayor o menor grado para llegar a constituir el Derecho Laboral. Al efecto destacan entre otros, los siguientes criterios:

MARIO DE LA CUEVA

Señala: "La historia y la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matrices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y -- pionera en muchos aspectos."⁴

Algunos de los puntos que plantea serán considerados -- en apoyo del presente estudio por considerar que revisten gran

importancia para el enfoque que sostenemos respecto de la presente tesis.

NESTOR DE BUEN LOZANO

Por su parte considera que las características del Derecho del Trabajo habrán de variar de acuerdo con el momento histórico que se tome en cuenta "...las características del derecho del trabajo serán diferentes si se analiza la situación de un país específico -y por lo tanto del sistema jurídico vigente en ese país- en etapas diferentes de su evolución social, económica y política."7

ALBERTO TRUEBA URBINA

Enfoca la consideración de las características del Derecho del Trabajo desde el punto de vista de su naturaleza manifestando: "La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo --fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria..."8

JOSE DAVALOS

La consideración y exposición que hace respecto de los caracteres del Derecho del Trabajo, es en el sentido de que pueden variar según las circunstancias que se tomen en cuenta para delimitarlas como tales. "Determinar cuales son esos caracteres no es tarea fácil, ya que éstos varían según sean el lugar y la época, inclusive, la postura ideológica del investigador."9

Podemos observar en las ideas de los autores anteriormente señalados, que el Derecho del Trabajo va a responder a - los múltiples esfuerzos y sacrificios que tuvo que realizar el trabajador para ser reconocido en su calidad de persona, y es en base a esas circunstancias especiales que dieron lugar a su creación, que adopta características propias en la búsqueda - de su fin primordial de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores que intervienen en la producción; y - le atribuye al trabajador ciertos derechos que sólo después de reconocer la desigualdad social existente entre trabajadores - y patrones podría concedérsele.

Entre las características del Derecho del Trabajo, expondremos aquellas que consideramos que por su importancia responden al reconocimiento que la Ley hace a la clase trabajadora:

1.-El Derecho del Trabajo como el Derecho de la Clase Trabajadora.

Así, el Derecho del Trabajo es el derecho de la clase trabajadora, en cuanto que se dedica especialmente a regular - las conductas que se presentan con motivo de las relaciones laborales, siendo ello el mayor reconocimiento del trabajador como ser humano que es.

Es, además, un derecho nacido de lo facto de las relaciones que se producen entre los trabajadores y patrones.

Por otro lado, el Derecho del Trabajo al considerar - la desigualdad de unos y otros, regula las relaciones favoreciendo en gran medida a la clase trabajadora, ofreciéndole un mínimo de garantías y derechos que han de ser otorgados por -- los patrones y las autoridades a los trabajadores, establece -

ciertas obligaciones a los patrones que anteriormente no se -- sospechaba que se pudiera lograr, lo que da al trabajador aún mayor seguridad en su trabajo.

En atención a las situaciones anteriormente señaladas, el Derecho del Trabajo, como ya lo mencionamos, es el derecho de la "Clase Trabajadora". que surge como resultado de los múltiples esfuerzos que los trabajadores tuvieron que realizar antes de ser reconocidos como seres humanos, ya que anteriormente eran considerados como simples máquinas de producción. Como hemos visto, tuvieron que luchar mucho antes de conseguir las condiciones mínimas de trabajo, que posteriormente, habrían de ser consignadas en la Carta Magna, resultado del Congreso Constituyente de Querétaro, que tomó en cuenta diversos factores -- que se dieron en nuestro país, con lo que después de mucho -- tiempo la clase trabajadora vio culminar sus esfuerzos en un -- documento oficial, siendo ahora indispensable luchar para procurar que al menos se dé cumplimiento a las normas consagradas tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo, debido a que quienes -- tienen en su poder los medios de producción buscan, a toda costa, y por los medios posibles, obtener el mayor lucro, aprovechando la excesiva mano de obra que existe en el mercado para -- ofrecer las condiciones mínimas por el servicio que les prestan, y en el mejor de los casos, las consignadas en la Ley de la materia.

El hecho de que en la Ley Federal del Trabajo, además de consignar presupuestos que favorezcan a los trabajadores, se -- consignen presupuestos favorables a los patrones, es prueba de que se pretende conseguir el equilibrio de los factores de la -- producción, así mismo al establecer en diversas normas las condiciones mínimas de trabajo, implica no sólo un beneficio para los trabajadores, sino una seguridad para los patrones.

Ninguna legislación en el mundo se había encargado de regular las relaciones del trabajo, tomando en cuenta la naturaleza del Derecho Laboral como un derecho de clase, como atinadamente señala el autor Mario de la Cueva, en su Obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, por ser la parte débil en la relación de trabajo, en virtud de esta protección al trabajo y a los principios que consigna, se busca el equilibrio como fin primordial del Derecho Laboral.

Así la norma protectora va a ser aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el Derecho del Trabajo contemplara la relación imparcialmente.

2.- El Derecho del Trabajo Mínimo de Garantías Sociales.

Ya hemos visto que el Derecho del Trabajo surge como una respuesta a las protestas y como un reconocimiento a la actual calidad humana que se le atribuye al trabajador, quien luchaba porque se dignificara la labor que realizaba, porque se regulara con justicia la jornada de trabajo a la que se hallaba sometido, porque se protegiese su persona y su familia, - por no quedar al capricho absoluto de su patrón; situaciones que fueron tomadas en consideración por el Constituyente de -- Querétaro y atendiendo a esas limitaciones, fijó las condiciones que consideró mínimas en el trabajo, mismas que quedarían sujetas a la tutela de la propia sociedad, por tratarse de normas a las que se les ha atribuido el carácter de normas de orden público, cuya observancia no puede quedar al arbitrio de las-

partes (patrón y trabajador), pasando a constituir el mínimo - de garantías sociales.

"Esta característica es reconocida en forma unánime y aceptada tanto en la doctrina como en la jurisprudencia y significa que el Derecho del Trabajo existe sobre la base de aquellos derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocerseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados -a través de la contratación individual y colectiva- más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas nada". 10 Adquiriendo tal importancia la misma que en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, en su primera parte, se estableció: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley ..."

Con la regulación especial que en las normas de trabajo se hace se pretende dar protección a la clase trabajadora - sin perjuicio de crear derechos y prerrogativas en favor de -- los patrones.

Los artículos 5 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, - reglamentaria del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución al efecto establecen lo siguiente: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.- Trabajo para niños menores de catorce años;

II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV.-Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;

V.-Un salario inferior al mínimo;

VI.-Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta De Conciliación y Arbitraje;

VII.-Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII.-Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX.-La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X.-La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI.-Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII.-Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidos horas, para menores de dieciseis años; y

XIII.-Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o --

las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Y, el artículo 69 del mismo Ordenamiento Legal referido, señala como un reconocimiento de este principio: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

Como estas disposiciones encontramos varias en la Ley-Federal del Trabajo, encaminadas a determinar las condiciones mínimas que se han de observar en una relación de trabajo, -- buscando con ello la protección de la persona del trabajador, y, en su caso, de su familia. "En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y ... la aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas, y por consiguiente, alcanzar cierto bienestar social en función nivelada." 11

3.-El Derecho del Trabajo como un Derecho y un Deber Sociales

El individuo, como tal, desde que es concebido, pasa a ser sujeto de la tutela que la sociedad le brinda, teniendo ésta el deber de procurarle los medios a través de los cuales haya de lograr su educación y su desarrollo, como son la capacitación y el adiestramiento para desarrollar su facultad para el trabajo, con lo que se buscará que obtenga su bienestar y el de su familia, estableciendo en sus artículos 3 y 5 Constitucionales al efecto lo siguiente: "La educación que impartirá el Estado -Federación, Estados, Municipios- tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia..." y el artículo 5 de la Constitución establece:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

Entre las facultades del ser humano se encuentra, precisamente, la de trabajar, en consecuencia, el Estado debe procurar a su vez, los medios necesarios para que el trabajador pueda desarrollar esta actividad que no sólo redundará en el beneficio personal del individuo, sino además, en beneficio de la economía nacional, ya que el hecho de que los individuos de una sociedad realicen actividades útiles, siempre traerá aparejado un desarrollo en la sociedad.

Siguiendo los lineamientos anteriormente señalados -- se ha logrado considerar estos beneficios sociales incluyéndolos en un capítulo de normas, de un documento reconocido internacionalmente, ésto es en la Carta de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.)

En vista de lo anterior, se pretendió crear las condiciones que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de la misma, de su familia y de la sociedad a la que perteneciera. Por ello y con el objeto de pretender cumplir las finalidades que se persiguen, se motivó la creación de un Derecho Laboral que obedeciera a la justicia social y que se fuera desarrollando paulatinamente según las necesidades que fueran surgiendo, a través de las cuales el trabajador habrá de obtener mayores beneficios como clase social, objeto de protección.

Por lo tanto, en este derecho el Estado va a encargarse de crear las condiciones necesarias y favorables para permitir que el ser humano como trabajador, pueda cumplir con el deber de realizar una actividad provechosa.

Así la obligación actual de la sociedad es contribuir y proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes con lo que se cumple el derecho del hombre a la existencia.

4.- El Derecho del Trabajo es Irrenunciable.

El principio que se enfoca es de gran importancia e igual trascendencia en el campo del Derecho Laboral, y es uno de los primordiales principios en que habremos de apoyar la presente tesis, en atención a que como lo hemos indicado, el Derecho del Trabajo posee una regulación muy especial en cuanto que toma en cuenta la desigualdad existente entre el trabajador y el patrón, y a través de sus normas trata de colocarlos en un plano de igualdad jurídica, procurando nivelar la enorme diferencia que existe, creando normas protectoras para el trabajador por considerar a éste la parte débil en la relación de trabajo, y es precisamente este principio el que va a permitir al legislador dar una mayor protección al trabajador, en su estado de necesidad contra sí mismo.

Por lo anterior, este carácter coloca al Derecho Laboral en un marco especial contrario a la concepción tradicional que señala que el derecho como tal, es susceptible de renunciarse, lo que no ocurre en el ámbito del Derecho del Trabajo en lo que se refiere al trabajador ya que por tratarse de los derechos mínimos consignados en favor de los trabajadores no puede proceder su renuncia.

Lo anterior se reafirma con lo dispuesto en el artículo 5, primer párrafo, Fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo que al efecto señala: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el go

ce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la es-
tipulación que establezca...XIII.-"Renuncia por parte del traba-
jador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados
en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o -
las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas." Dejan-
do sin lugar a dudas la intención del legislador y en consecuen-
cia el espíritu de la Ley sobre el principio objeto de tutela.

Las normas del trabajo por lo tanto son irrenunciables
e imperativas con lo que se da uno de los pasos principales en
el fin primordial del Derecho Laboral que es el conseguir el - -
equilibrio en las relaciones obrero-patronales.

Siguiendo esta serie de consideraciones, resulta necg-
sario que el Estado se encargue de vigilar que las relaciones -
laborales se formen y se desarrollen conforme lo disponen tanto
la Consitutución como sus leyes reglamentarias, no permitiend-
se deje al arbitrio de los particulares el cumplimiento y la ob-
servancia de sus normas.

C A P I T U L O I I
C I T A S T E X T U A L E S

- 6.- De la Cueva Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I Novena Edición. Editorial Porrúa. -- México, 1984. Pag. 86.
- 7.- De Buen Lozano Nestor "Derecho del Trabajo" Tomo I Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1984. - Pag. 51.
- 8.- Trueba Urbina Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo" -- Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1977. -- Pag. 115.
- 9.- Dávalos José "Derecho del Trabajo I" Primera Edición Editorial Porrúa. México, 1985. Pag. 13.
- 10.- Ibidem Pag. 15
- 11.- Trueba Urbina Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo" - - Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1977. - - Pag. 118.

CAPITULO III

EL DERECHO DEL TRABAJO, LA SUSPENSION Y LAS FORMAS DE TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

EL DERECHO DEL TRABAJO

- a) Nulidad en Derecho del Trabajo.
- b) Duración de la Relación Laboral.
- c) Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado.
- d) Relación de Trabajo por Obra Determinada.
- e) Relación de Trabajo por Tiempo Determinado.
- f) Relación de Trabajo por Inversión de Capital Determinado.
- g) El Trabajo de Planta.
- h) El Trabajo Eventual.
- i) El Trabajo Temporal.

1.- Suspensión.

- a) Causas Legales de Suspensión.
- b) La Suspensión Surte sus Efectos.
- c) Causas Convencionales de Suspensión.
- d) Duración de la Suspensión.
- e) Terminación de la Suspensión.

2.- Rescisión.

- a) Causas Justificadas de Rescisión.
- b) Causas de Rescisión Expresamente Señaladas en la Ley sin Responsabilidad para el Patrón.
- c) Causas de Rescisión Expresamente Señaladas en la Ley, Motivadas por el Patrón.

3.- Terminación.

- a) Causas de Terminación de las Relaciones Individuales de Trabajo, Expresamente Contempladas en la Ley.
- b) La Jubilación.
- c) Necesidad de adicionar al Artículo 53 en su Fracción I, con las Palabras "Expreso Ante Autoridad Competente".

EL DERECHO DEL TRABAJO

Como hemos podido observar los principales antecedentes del Derecho del Trabajo expuestos con anterioridad en el -- presente estudio, basados principalmente en la inhumana explotación de que hacían objeto al hombre en su carácter de trabajador; las enormes desventajas en que se vivía; el desmedido favoritismo hacia la clase en el poder y hacia la clase que tenía -- en sus manos el control de los medios de producción entre otros factores, motivó el descontento y la unión de la clase proletaria que redundaría más tarde en un movimiento de masas que buscaban ser reconocidos en su calidad de personas, de seres humanos de carne y hueso, que además de obligaciones contarán con derechos y que éstos fueran aceptados, salvaguardados y tutelados. Así, el nacimiento del Derecho Laboral vino a ser para la clase trabajadora la respuesta a sus anhelos e inquietudes, que tendía a proteger al trabajador frente al capitalista considerando que existía en la relación de trabajo una parte débil y -- otra que contaba con los recursos necesarios para procurarse -- una defensa, mientras que la parte débil debía ser reforzada para que se pudiera enfrentar en un plano más favorable frente a la otra cuando por virtud de la susodicha relación de trabajo -- pudiera existir algún conflicto de intereses.

Ahora bien, "El derecho del trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos"¹²

El Derecho del Trabajo encuentra su base constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna que a la vez viene a ser el resultado de la toma de conciencia de una clase social frente a otra.

Logrando que se establecieran los derechos mínimos --

que el trabajador debfa disfrutar, quedando consagrados no sólo en la Constitución sino además en las leyes derivadas tanto del apartado "A" como del apartado "B", en los reglamentos, tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución; tomando en consideración además: los principios generales derivados de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales del derecho social que se desprenden del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. (Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo).

También resulta loable el hecho de que los conceptos - establecidos en la Ley Federal del Trabajo se encuentran consignados con un lenguaje fácil de comprender, con el objeto de que - la clase trabajadora tenga a su alcance parte de los elementos - que han de servirle para su defensa.

Después de muchas discusiones se decidió que en la Ley de la materia, el concepto mas adecuado para determinar a quien debía protegerse por ser la parte más debil, lo era el de "Trabajador"; así encontramos en el artículo 8 el siguiente concepto "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado .

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Como consecuencia del sinnúmero de actividades que en la vida diaria se requieren para llevar a cabo el proceso de la elaboración de bienes y servicios, fue necesario reconocer que existen diversas categorías y que de alguna manera se tiene que regular con disposiciones que le sean especialmente aplicables, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñen, por lo que se estableció que las funciones de confianza lo

son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, - cuando estas tengan un carácter general, así como las relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, (artículo 9 de la Ley).

Habiendo determinado que es trabajador debemos indicar ahora que se entiende por patrón y al efecto hallamos en la Ley de la materia que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". El patrón a su vez puede designar representantes, sin embargo el legislador ha considerado muy acertadamente que por las funciones que desempeñan de dirección o administración en la empresa o establecimiento los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan dichas funciones serán considerados representantes del patrón, obligando en consecuencia a éste en sus relaciones con los trabajadores. (artículo 10 de la Ley).

Para los efectos de la Ley se entiende por empresa - "...la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia, u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Como hemos visto el Derecho del Trabajo ha ido evolucionando a través del tiempo y con el objeto de dar mayor énfasis al reconocimiento de los Derechos Mínimos de Trabajo, determinó que las normas de derecho laboral son de orden público y en la exposición de motivos de la Ley de 1970, equivale esto a que se les atribuya el carácter de imperativos y por lo tanto, inderogables por la voluntad de las partes.

En virtud de que a pesar de los beneficios que la Ley otorga al trabajador, el patrón obliga a éste a someterse a condiciones de trabajo desfavorables para el prestador del servi--

cio y ventajosas para el patrón, fue indispensable que se considerara aún en derecho del trabajo la figura de las nulidades.

a) Nulidades en derecho del trabajo

Encuentran su base constitucional en la fracción - - XXVII del artículo 123 apartado "A", que al efecto establece: - "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberán expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo; XXVII Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, - taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, -- cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero - de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del -- trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados -- por el incumplimiento del contrato o por despedirseles de la -- obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;"

El Derecho del Trabajo a través del principio de IRRE NUNCIABILIDAD, como lo hemos señalado, se pronuncia en una de - sus máximas expresiones en favor de la clase trabajadora. Es -- así como este principio que viene a ser uno de los medios por - los cuales se va a procurar la armonía de los derechos del capi tal con los del trabajo, haya en las normas del Derecho Laboral un afán por conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Siguiendo la línea marcada por el legislador en nuestra Constitución, encontramos en la Ley Federal del Trabajo la clara preocupación por proteger al trabajador de los abusos del patrón, por lo que hace un verdadero análisis de la infinidad - de supuestos que en la generalidad de situaciones nacidas de la relación laboral se pudieran presentar y de entre ellas estable ce qué condiciones de trabajo o situaciones que de hecho aconte cen, no pueden obligar en forma alguna a la clase trabajadora, - sancionando las mismas de una manera tajante y determinante, no dejando lugar a duda de cual ha de ser la consecuencia mediata - por cualesquier controversia que bajo esas condiciones pudiera - suscitarse. El ordenamiento legal antes invocado dispone entre - sus normas en el artículo 5 cuál ha de ser esta sanción, esta - bleciendo al efecto "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el - goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la - estipulación que establezca:

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años;
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesi-

va, dada la índole del trabajo; a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;
- V.- Un salario inferior al mínimo;
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X.- La facultad del patrón de retener el salario -- por concepto de multa;
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento -- por trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII.- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidos horas, para menores de dieciseis años, y
- XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Así mismo hallamos otro claro ejemplo de fortalecer-- en lo posible al trabajador, cuando en lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley de la materia se protege los derechos generados por la clase trabajadora, ya que el patrón siempre hace lo posible por encontrar recursos para evitar cumplir con las obligaciones consagradas en la Ley. Y es por ello que se vió la necesidad de brindarle apoyo al trabajador que en la mayoría de los casos firma los documentos que el patrón le entrega, con la promesa de que le está otorgando lo que legalmente le corresponde y ante el desconocimiento de sus derechos y en ocasiones aún ante las amenazas por parte del patrón tiene que aceptar lo que éste le ofrece, situación que lo deja en completo estado de indefensión cuando ya contando con una mínima asesoría se dá cuenta de que lo recibido en forma alguna cubre lo que por derecho le corresponde, viendo esta situación fue necesario que se estableciera el contenido del artículo 33 ya indicado que al efecto establece: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Había que proteger la principal obligación por parte del patrón para con el trabajador derivada de la relación de -- trabajo, y ante la posibilidad de que se pudiera ver afectada en forma injusta y arbitraria, fue indispensable que en la Ley-Federal del Trabajo se estableciera una disposición que así lo consignara y al efecto el artículo 104 señala: "Es nula la ce--

sión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé."

En virtud de la división que la Ley hace de las relaciones individuales y colectivas, en la misma se establecieron normas específicas con algunos aspectos que no podían dejarse al arbitrio de las partes, que además debían constar por escrito y no como en la relación individual en que resulta imputable al patrón la falta de esta formalidad, en cambio en este tipo de relaciones para que tenga validez por ejemplo el contrato colectivo, es necesario que el mismo, conste por escrito bajo pena de nulidad, según dispone el artículo 390 de la Ley, por el cual no se dará efectos de contrato colectivo si a éste le llega a faltar la determinación de los salarios, sólo es posible suplir las faltas de estipulación sobre: jornada de trabajo, -- días de descanso y vacaciones.

No podemos dejar de considerar una de las figuras poco vistas en materia laboral, como lo es la inexistencia, la cual se haya regulada por ejemplo en la Huelga, en que entendido el artículo 444 contrario sensu, se considerará inexistente ésta si no reúne los requisitos de tener por objeto las prescripciones previstas por el artículo 450 en sus diferentes fracciones cuyos objetivos son:

"I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Ti

tulo Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis."

Después del análisis presentado acerca de las nulidades en Derecho Laboral, entraremos ahora al estudio de la Relación de Trabajo que conforme a la Ley es la que va a originar una serie de obligaciones y derechos, tanto por parte del patrón como del trabajador.

Nuestra legislación laboral se refiere al contrato de trabajo y a la relación laboral.

El Contrato de Trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes otorgan su consentimiento sobre el trabajo estipulado y el salario convenido, como sabemos el consentimiento se presenta cuando existe una oferta y una aceptación de dicha oferta.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece los siguientes elementos para que se dé la relación de trabajo:-- la prestación de trabajo; que dicho trabajo se preste en forma personal; que se esté a las órdenes de un patrón, esto es, la subordinación a una persona, y algunos autores sostienen además como elemento indispensable para que se entienda que se trata de una relación laboral el pago de un salario, éste último elemento

no es del todo aceptado o exacto, ya que podría pensarse que -- aún cuando se presentaran los demás elementos en ausencia de éste (salario), no nos encontraríamos ante una relación de trabajo, lo cual resulta incierto, ya que el elemento "salario" no es elemento sine qua non para que se dé la relación de trabajo, sino que más bien es un elemento secundario, ya que si un patrón por su solo capricho no estipulara un salario en favor del trabajador, no por ello dejaría de ser prestación de servicios (esto es actividad humana, intelectual o material) en forma personal y subordinada que daría como resultado la relación de trabajo, en la que si el patrón se abstuvo de señalar un salario en favor del trabajador, éste tendría la facultad de ejercitar la acción correspondiente ante las autoridades laborales competentes, teniendo que probar únicamente la existencia de los tres elementos anteriormente señalados.

b) Duración de la relación laboral

Esta puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra determinada.

Por regla general, la contratación de servicios es -- por tiempo indefinido, cumpliendo con ello una vez más el principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, pero por excepción puede pactarse que la relación de trabajo sea por obra determinada o por tiempo fijo.

La estabilidad en el empleo, según se desprende de -- nuestra legislación laboral es de carácter relativo, en virtud de que establece los lineamientos considerados como limitaciones a la relación de trabajo. Este es el caso de lo señalado -- por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que establece las excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador, cuyo estudio se hará en el capítulo relativo a la rescisión.

c) Relación de trabajo por tiempo indeterminado

Constituye la regla general de la contratación individual, según puede apreciarse en lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley que al efecto establece "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".

La relación de trabajo surtirá todos sus efectos mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para desempeñar su actividad.

d) Relación de trabajo por obra determinada

"Este tipo de Contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad".¹³

El trabajador y el patrón como sujetos de la relación laboral pueden estipular en el Contrato el tiempo durante el cual consideren que se va a alcanzar el objeto materia del Contrato; si vencido dicho término, subsiste el trabajo objeto del Contrato, se entenderá prorrogada la relación laboral por el tiempo necesario hasta la conclusión del objeto.

En este tipo de contratos debe especificarse la materia del contrato, con el objeto de cerciorarse si la naturaleza del mismo exige que se pacte bajo las modalidades propias de la relación para obra determinada. Estableciéndose en el artículo 36 lo siguiente: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

e) Relación de trabajo por tiempo determinado

En el artículo 37 de la Ley de la Materia se encuentran establecidas las causas que pueden motivar la contratación de los servicios del trabajador bajo esta excepción, como lo es la relación de trabajo por tiempo determinado.

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

f) Relación de trabajo por inversión de capital determinado

En el artículo 38 de la Ley se establece esta excepción al trabajo por tiempo indeterminado, facultándose según las circunstancias, a contratar los servicios del trabajador bajo las modalidades de tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

g) El trabajo de planta

"La Suprema Corte de Justicia de la Nación dió sus -- conceptos de trabajo de planta y eventual (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36, Primera, 3 de septiembre de 1936).

Para la existencia de un trabajo de planta se requie-

re, Únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, Ésto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser - consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo - que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, - sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos, así, por ejemplo, el servicio que presta - una persona dos veces por semana en una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, como la descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o nó a ser utilizados sus servicios." 14

Además, se requiere que el servicio desempeñado sea -- una necesidad permanente de la empresa. Aquellos trabajos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los indispensables para la obtención de los productos o servicios tendientes a conseguir los fines de la negociación.

"...Los trabajos de planta son permanentes, lo que -- quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte..." 15

h) El trabajo eventual

Los trabajos eventuales son aquellos que se realizan ocasionalmente, que no constituyen la actividad necesaria para el funcionamiento de la empresa, ni son indispensables para lograr los productos o servicios tendientes a conseguir los fines

de la negociación.

i) El trabajo de temporada

Pasa a formar parte en la Ley de los trabajos de tiempo y obra determinados.

"Algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de los turistas a los balnearios,.....se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales".¹⁶ La clase obrera tuvo nuevamente que presionar y que unirse con el fin de que se les reconocieran sus derechos, logrando que en el contrato-ley de la industria azucarera (1970) se distinguieran los trabajos dividiéndose en: trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales.- Con la única diferencia existente entre los trabajos de planta continuos y los trabajos de planta de temporada que éstos últimos se realizan como una actividad cíclica.

Después de estudiar la duración de las relaciones de trabajo, pasaremos a estudiar las figuras procesales que van a afectar de una forma o de otra a la relación de trabajo como son: la suspensión; la rescisión y la terminación de las relaciones laborales.

I.- Suspensión

Toda relación de trabajo puede ser objeto de diversas modalidades, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las circunstancias que la rodean. Así dentro de estas modalidades encontramos las modificaciones de las relaciones de trabajo, que vienen a ser figuras de derecho laboral que el legislador tuvo que tomar en cuenta, como consecuencia de las distintas activi-

dades que el ser humano se ve obligado a realizar en el proceso productivo. Dentro de estas modificaciones encontramos "la suspensión", esta figura va a originar el cese de las principales obligaciones existentes entre el trabajador y el patrón.

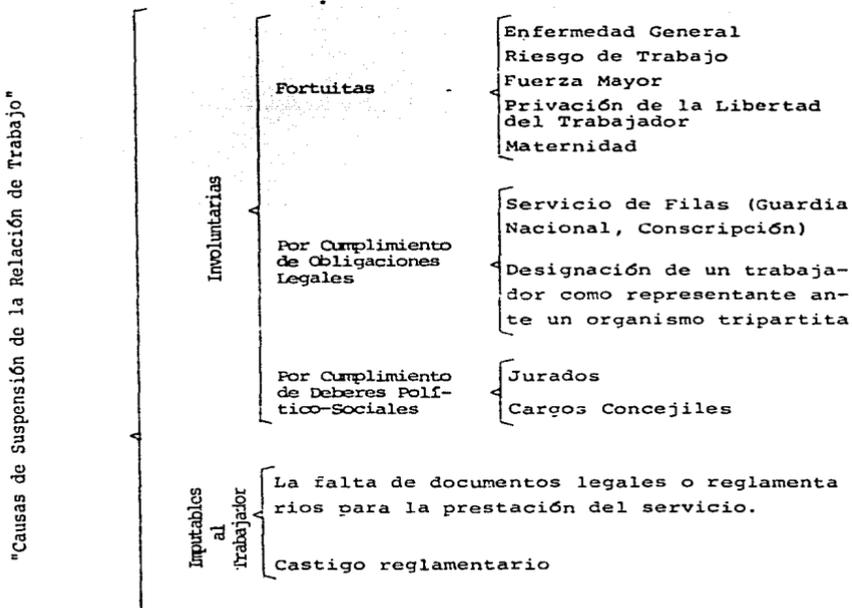
Nuestra legislación laboral actual en vigor a partir del 10. de mayo de 1970, contempla esta institución en dos capítulos, distinguiendo entre la suspensión de las relaciones individuales y la suspensión de las relaciones colectivas, en el presente trabajo enfocaremos nuestro estudio principalmente en las relaciones individuales.

Pasando al estudio de la suspensión de las Relaciones Individuales señalaremos en principio que " Cuando todos los efectos contractuales desaparecen más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo ".¹⁷ En consecuencia cuando existe alguna circunstancia justificativa que impide al trabajador prestar su trabajo, el patrón no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, la suspensión individual de la relación de trabajo se presenta en virtud de que el trabajador prácticamente se haya impedido para desarrollar la actividad que venía desempeñando, al efecto el legislador señala en la Ley Federal del Trabajo -- cuales son las causas que considera traen como consecuencia la suspensión de las relaciones de trabajo y hace una enumeración de las mismas.

La suspensión viene a ser en consecuencia una forma -- más de proteger el principio de la estabilidad en el empleo, ya que pasa a ser un Derecho de la Clase Trabajadora al impedir -- que la relación laboral se disuelva por el solo hecho de que el trabajador se vea imposibilitado para laborar, en forma tempo--

ral. "La estabilidad es un principio que consagra la permanencia de la relación laboral, que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador y, por excepción del patrón, ..." 18

Algunos autores han pretendido hacer una subdivisión de las causas de suspensión de la relación laboral. Así tenemos que el Profesor Nestor de Buen Lozano presenta el siguiente - - cuadro: 19



Voluntarias

Causas previstas en el Contrato Individual

Causas previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo

Causas sobrevenidas durante la ejecución del Contrato y no previstas en el mismo - (licencia del trabajador)

Desempeño de puestos de elección popular

Huelga

La Ley de la materia por su parte, como lo hemos indicado hace una enumeración de las principales causas de suspensión de la relación de trabajo que obedece a que el legislador se preocupó por las diferentes razones que obligaban o motivaban que el trabajador dejara de laborar y en atención a que muchas veces las causas que originaban dicha separación del trabajo no llevaban implícita la voluntad del trabajador, por lo que consideró injusto que en estos casos se disolviera la relación de trabajo y toda vez que la relación de trabajo se compone como hemos visto, por los siguientes elementos: Prestación de un trabajo; en forma personal; en el que se da la subordinación; y el cual se presta a otra persona (patrón); algunos autores consideran además el pago de un salario como elemento de la relación de trabajo, y tomando en cuenta además que en ocasiones incluso tampoco el patrón es responsable de dicha suspensión y atendiendo al principio de Equidad Procesal determinó que éste a su vez debía quedar temporalmente liberado de su obligación de pagar el salario al establecer en el párrafo primero del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:..." Señalando varias causas que veremos más adelante.

Al efecto Mario de la Cueva señala "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador, y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo."²⁰

Como hemos visto, en la suspensión se va a presentar el cese de la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador y el cese de la obligación de pagar el salario, por parte del patrón, sin responsabilidad para ninguna de las dos partes que intervienen en la relación de trabajo.

Podemos señalar por tanto como características principales de la suspensión las siguientes:

- a) El cese de la prestación del servicio.
- b) Como consecuencia de la consideración anterior el cese de la retribución económica. Sin embargo las excepciones a esta característica lo constituyen: los casos de maternidad y las licencias que son otorgadas o concedidas a los trabajadores cuando se les asignan puestos sindicales.
- c) Como otra característica de esta institución habremos de considerar la continuación en los beneficios que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d) La temporalidad también es considerada como una característica más, debido a que como del propio nombre se deriva las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario sólo se van a suspender, por lo que dicha suspensión habrá de llegar a su conclusión según lo estudiaremos más adelante en este mismo capítulo.
- e) Reserva de plaza al trabajador, como consecuencia-

de la suspensión el trabajador tendrá derecho a conservar su -- plaza en tanto dure la circunstancia que motivó la suspensión -- de la relación laboral.

f) En algunos casos es considerada inclusive como ca -- racterística de la suspensión la interrupción del concepto de -- la antigüedad en la empresa.

g) Fué necesario para seguridad de ambas partes, tan -- to la prestadora del servicio (trabajador) como el beneficiario de dicho servicio (patrón) señalar en forma limitativa las cau -- sas que van a motivar la presencia de esta institución, por lo -- que para pretender encuadrar otra causal, sería necesario reali -- zar un estudio mínimo para hacer la proposición de adición al -- artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

h) La permanencia del contenido ético del contrato es considerada por José Dávalos como una más de las consecuencias -- de la suspensión.

Debemos señalar que entre la suspensión y la interrup -- ción existe una marcada diferencia, por una parte la suspensión presume la continuidad de la relación laboral, dejando latente -- el cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de la -- relación; en cambio en la interrupción, aún cuando no existe la obligación de prestar el servicio, sí existe la obligación de -- pagar el salario, como en los casos contemplados por los artícu -- los 63, 69, 74, 76, 170, fracción IV y 177 de la Ley, entre -- otros. Que señalan que "Durante la jornada continua de trabajo -- se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo me -- nos." ; "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario inte -- gro." En cuanto al artículo 74 se refiere a los días de descan -- so obligatorios expresamente reconocidos por la Ley, el artícu -- lo 76 referente a los períodos vacacionales; las consideracio -- nes respecto de las madres trabajadoras en los casos de embar -- zo son expuestas en el artículo 170; por lo que toca a los men -- res trabajadores el artículo 177 señala el reposo que habrán de

disfrutar los mismos durante la jornada de trabajo.

a) Causas legales de suspensión de la relación de trabajo

El artículo 42 de la Ley previene que: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

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

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras Semejantes; y

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

El artículo 5 de la Constitución se refiere a la garantía que consagra la libertad de trabajo a la vez que establece

ce la base para que en la Ley se determine cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio.

Y por su parte el artículo 31 fracción III del mismo ordenamiento señala:

"Son obligaciones de los Mexicanos:

III.- Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior; y" circunstancia que deberá acreditarse con la cartilla correspondiente de haber prestado el servicio militar nacional.

La suspensión del trabajador por el patrón sin autorización de la Junta equivale a un despido injustificado. La suspensión como puede apreciarse por regla general se da en atención a la persona del trabajador y por excepción del patrón.

b) La suspensión surte sus efectos

La suspensión va a surtir sus efectos atendiendo a -- las diversas causas que la motiven y al efecto el artículo 43 -- de la Ley Federal del Trabajo establece:

"La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado -- por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que no lo absuelva, o termine el arresto;

III.- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos hasta por un período de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses."

c) Causas convencionales de suspensión

Además de las causas legales de suspensión, encontramos tanto en los contratos colectivos como en los estatutos sindicales otras causas voluntarias o convencionales de suspensión, tales como:

Permisos económicos: Se otorgan y conceden generalmente sin goce de sueldo, por períodos relativamente cortos.

Licencias: Se conceden a los trabajadores en atención a sus actividades y con el objeto de que pueda desarrollar o resolver sus probables conflictos particulares, el término por el que generalmente se otorgan es de un año y viene a ser una separación transitoria, además interrumpen los derechos de antigüedad generados por el trabajador y pueden renunciarse siempre y cuando no se afecten intereses de terceros.

Licencias Sindicales: Se otorgan a la directiva sindical en atención a sus funciones.

Sanciones Sindicales: Es el sindicato mismo quien pi-

de al patrón la suspensión del trabajador, por haber transgredido alguna de sus normas.

d) Duración de la suspensión

Enfermedad contagiosa
Incapacidad temporal-
(distinta de riesgo -
de trabajo)

Desde que el patrón tenga conocimiento y hasta el fin del periodo fijado por el IMSS o antes si desaparece.

Prisión Preventiva.Sentencia Absolutoria
Arresto del Trabajador

Acredite estar detenido hasta la sentencia absoluta--ria o cuando termine el arresto.

Cumplimiento de servicios

Desde la fecha en que deben prestarse hasta por un periodo de 6 años.

Por falta de documentos

Conocimiento del patrón -- hasta 2 meses.

Por embarazo

6 semanas antes y 6 semanas--después.

Por sanciones reglamentarias

5 días.

Convencionales

Variable. Voluntad de las partes.

e) Terminación de la suspensión

Al efecto el artículo 45 de la ley de la materia señala:

"El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I.- En los casos de las fracciones I, II, IV y VII -- del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II.- En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión."

Debe regresar al trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión cuando se trate de enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, arresto del trabajador o por falta de documentos.

Dentro de los 15 días siguientes en los casos de: prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, desempeño de puestos a que se refiere el artículo 5 y 31 fracción III de la Constitución.

La suspensión indefinida del trabajador se considera como despido.

En cuanto a las causas convencionales, el término pa-ra que regrese a trabajar es convencional ó a los 8 días (auto-máticamente, concluido el término).

2.- Rescisión

En el Derecho Mexicano del Trabajo podemos contemplar que la relación de trabajo esta sujeta a múltiples variantes, - una de ellas como hemos podido observar lo es la suspensión cu-yo estudio y análisis referimos en el capítulo anterior, ahora pasaremos al estudio y exposición de otra de estas variantes y - que viene a ser la Rescisión.

Por la enorme importancia que reviste fué necesario - que el legislador tomara en cuenta un sin número de situaciones que en la vida diaria se presentaban y que no era posible soportar, se pudo percatar que en ocasiones resultaba responsable el trabajador y en otras el patrón; al efecto quiso establecer, -- qué causas podían hacer imposible la continuación de las rela--ciones de trabajo, considerando incluso la posibilidad de que -- aún presentándose dichas situaciones ambos sujetos de la rela--ción de trabajo tuvieran la facultad de ejercitar o no la acción correspondiente, para lo cual les concedió un término no mayor de treinta días dentro del cual el trabajador o el patrón en su caso podían dar por rescindida la relación laboral sin incurrir en responsabilidad alguna por su parte.

Después de este breve razonamiento pasaremos a expo--ner cuales son estas causas consideradas por el legislador, así como sus características y consecuencias.

Al respecto, partiendo de los conceptos del catedrático Dr. Mario de la Cueva quien nos señala que: "La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obliga--ciones".²¹ Vemos como la consecuencia mediata de esta figura lo es el rompimiento de las relaciones de trabajo mediante el ejercicio de la facultad por parte de uno de los sujetos de la relación laboral que se halla en alguno de los supuestos a que se - refieren los artículos 47 y 51 de la Ley.

Para Néstor de Buen Lozano "...se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto.." ²²

Entre las características que presenta, encontramos--

que para que pueda considerarse dicha causa como origen de una rescisión es necesario que por lo menos se cumpla con los presupuestos mínimos siguientes: que se trate de "...un acto o una -- omisión..; el incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave...y; de que pudo haberse evitado." ²³

Toma en cuenta una situación muy importante que es el hecho de considerar a la conducta en sus dos fases como son el acto o la omisión a través de los cuales se pueden dar los supuestos a que se refiere la Ley.

Además la rescisión presenta también como características fundamentales las siguientes:

"I.- Es un acto unilateral; supone la conducta de uno sólo de los sujetos de la relación laboral.

II.- Es un acto potestativo; en el supuesto de una -- causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no;

III.- Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47." ²⁴

Dicha rescisión viene a interrumpir la relación laboral, atendiendo a la persona que la origina, podemos decir que es relativa o absoluta, en los casos de despido quedará condicionada a que el trabajador ejercite una de las dos acciones a que lo faculta la ley si decide ejercitar la acción de reinstalación y el laudo que se dicte es favorable habremos estado en presencia de la rescisión relativa, si por el contrario el laudo declara improcedente dicha acción entonces pasará a ser rescisión absoluta.

También hablaremos de rescisión absoluta en los casos

en que es el trabajador quien rescinde la relación de trabajo o bien cuando habiendo ejercitado el patrón la rescisión de la relación laboral, el trabajador ante la facultad de elegir entre la reinstalación o la indemnización se decide por ésta última.

a) Causas justificadas de rescisión

Derivan de un régimen doble: por una parte tenemos como causas justificadas de rescisión las expresamente señaladas - en la Ley, como en el caso de las causas enumeradas en los artí- culos 47 hasta su fracción XIV y 51 hasta su fracción VIII in- clusive y por otra parte hallamos como causas justificadas las- que la Junta de Conciliación y Arbitraje considera como análo- gas a las anteriormente señaladas por la Ley y que estima de la misma gravedad, atenta la facultad que se le concede por los ar- tículos 47 fracción XV y 51 fracción IX.

Se denota a todas luces la amplia visión del legisla- dor al permitir que una autoridad laboral pueda establecer y de- terminar, (sin olvidarse del cuadro enmarcado por la Ley) que, - otras causas, han de ser consideradas como análogas a las expre- samente señaladas en la Ley, que por su gravedad pueden hacer - imposible la continuación de la relación de trabajo, situación- que atiende primordialmente a conseguir el equilibrio y la jus- ticia social, y que además resulta acertada en virtud de que al legislador le habría sido imposible enumerar todas y cada una - de las causas que debían ser consideradas como causales de res- cisión y es a través de la práctica como se puede hacer un en- foque mayor de qué causas realmente deben ser consideradas como análogas y graves que van a hacer imposible la prestación del - servicio.

b) Causas de rescisión expresamente señaladas en la Ley sin res- ponsabilidad para el patrón

Al efecto en el artículo 47 encontramos a qué situaciones atiende esta figura procesal considerando las siguientes:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, - sin responsabilidad para el patrón:

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

Podemos observar en esta causal que el supuesto considerado lo es precisamente el engaño llevado a cabo por el trabajador o por el sindicato, al atribuirle cualidades de que carece, circunstancia que puede ser probada con las cartas de recomendación, certificados, referencias, etc., al efecto la Ley -- concede la facultad potestativa de hacer valer esta causal y al efecto concede treinta días al patrón para ejercitar la acción-correspondiente de rescisión, los que se computarán a partir -- del momento en que el trabajador haya iniciado la prestación - de sus servicios.

Por lo que hace a la fracción II del artículo 47 de - la Ley prevé lo siguiente:

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

Dicha fracción reconoce que la causal debe presentarse

durante las horas de labores, esto es, durante la jornada de -- trabajo. Además para configurarse esta causal el prestador del servicio debe incurrir en: faltas de probidad u honradez.

"En la ejecutoria dictada en el Amparo Directo 4453/55, citada por Baltasar Cavazos en su Ley Federal del Trabajo, tema tizada, la corte considera que la palabra probidad significa -- rectitud de ánimo, honrifa de bien, integridad y honradez en el obrar"²⁵ (cabe aclarar que dicha Ley es comentada por él y no de él). En consecuencia estaremos en presencia de esta causal cuando el trabajador se abstenga de proceder rectamente en las funciones que le hayan sido encomendadas, "... con mengua de - rectitud de ánimo, o sea apartarse de las obligaciones que se - tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra..."²⁶ Son un ejemplo de faltas de probidad por parte del trabajador - entre otras las siguientes: el abandono del trabajo; la desleal tar; el dormirse durante la jornada de trabajo (salvo que se - trate de jornada nocturna, según lo ha estimado la Suprema Corte de Justicia de la Nación); checar la tarjeta de asistencia y ausentarse sin permiso; la falta de esmero en el cumplimiento - del deber; etc.

Por lo que se refiere a las consideraciones que se --- prevén sobre actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal - directivo o administrativo admite la excepción de cuando medie - provocación o que se obre en defensa propia y obedece esta causal a la inobservancia de las obligaciones consignadas incluso en el artículo 134 de la Ley.

Cabe aclarar que la violencia a que esta fracción se - refiere puede ser física o moral, los amagos podemos entender - los como sinónimo de amenaza, en cuanto a las injurias vienen a ser la intención dolosa que el trabajador en este supuesto pue-

da tener de palabra o de obra y cuya realización de dicha conducta implique una ofensa.

Respecto de la causa estimada en la fracción III que al efecto señala:

"III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;" podemos decir que la misma sólo podrá hacerse valer siempre que se haya presentado en circunstancias en que no exista una relación de supra a subordinación.

"La realización del trabajo, en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio. Ahora bien, para que el trabajo se desempeñe en forma normal es preciso, el orden o disciplina;"

Refiriéndonos ahora al supuesto consignado en la fracción IV que al efecto señala como una más de las causas de rescisión de la relación de trabajo lo siguiente:

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

Es de hacer notar la gran trascendencia que puede revestir una conducta contraria a Derecho, pero ahora fuera de servicio, en consecuencia se puede observar que el legislador contempló el hecho de que la convivencia obrero-patronal puede darse no sólo dentro del servicio, sino aún fuera de éste, y te

ner graves consecuencias.

En algunos casos la conducta indebida del trabajador no puede dar lugar a esta causal, por ser la circunstancia normal del trato entre éste y los sujetos a que se refiere la - - fracción II (patrón, familiares del patrón y personal directivo o administrativo).

La fracción V del artículo 47 en cuestión establece:

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

Se viene a configurar esta causal cuando los perjuicios materiales ocasionan una lesión económica para el patrón. Y no solo eso, sino que además la conducta del sujeto activo debe ser intencionada, circunstancia que al revés del Derecho Penal debe ser probada por el patrón atento lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley.

En la fracción VI se prevé:

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

Resaltan la gravedad de los perjuicios que se deban a la negligencia con la que haya actuado el trabajador, no siendo necesario que presente el elemento "intención" por su parte, ya que debe responder por su falta de pericia, cuando ésta sea la-

causa de su contratación.

La fracción VII del artículo 47 de la Ley señala:

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

Esta fracción contempla un supuesto más de imprudencia o descuido como causal de rescisión, esto es la falta de cuidado con la que obre el trabajador en sus labores. A pesar de esto, la corte ha determinado que el patrón tiene la obligación de indemnizar a sus trabajadores cuando éstos sufran algún accidente de trabajo aún cuando obre con descuido.

La fracción VIII establece lo siguiente:

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

Esta fracción prevé una conducta ajena o distinta de las buenas costumbres, esto es, la forma de comportarse en sociedad que ha sido aceptada como buena o normal por los miembros que la integran, esta calificación será dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la fracción IX se prevé:

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

En esta fracción se prevé la conducta de un trabajador ajena a cumplir con los fines de la empresa y en cambio en-

caminada a lesionarla, lo que puede suceder al dar a conocer -- los informes que posea con relación a algo o a alguien.

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

Esta fracción tiene su origen en el perjuicio que --- en la producción o servicio puede ocasionar la no prestación -- del servicio por parte del trabajador, siempre que ésta se deba a una causa injustificada.

En la fracción XI se establece lo siguiente:

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

En esta fracción se establece que el trabajador solo- está obligado a obedecer cuando la orden se refiera al trabajo- contratado, lo cual no es obstáculo para que si lo desea obedez- ca alguna orden que no sea relacionada con lo estrictamente pa- cado.

La fracción XII señala:

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

Implica una seguridad tanto para el trabajador como - para el patrón, estando el trabajador obligado a no propiciar - condiciones inseguras y a no realizar prácticas inseguras.

"XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en esta

do de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;"

Se determina el estado físico y mental del trabajador que debe ser óptimo.

"XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;" y prevé la situación del incumplimiento de la relación de trabajo, ya que aún existiendo una sentencia ejecutoriada, si ésta permite el desempeño de las labores no será considerada como causal de rescisión.

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

Esta fracción contempla la imposibilidad del legislador de prever todas y cada una de las situaciones que de hecho van a afectar a la relación obrero-patronal y permite al órgano jurisdiccional calificar la gravedad del hecho o de la conducta, que va a hacer imposible la realización de las relaciones laborales en forma normal.

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

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

En consecuencia se puede desprender del mencionado artículo que el despido se considera justificado cuando concurre alguna de estas causas justas o motivos suficientes.

Siendo entonces el despido según Mario de la Cueva, - el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que regcinde la relación de trabajo y que por lo tanto ya no deberá seguir prestando el servicio, dicha rescisión puede ser justa, como en el caso en que se dé alguna de las circunstancias o causales previstas en el artículo analizado, pero puede darse el caso de que no tenga razón o causa justificada para el despido, - siendo tan solo una manifestación de la voluntad unilateral del patrón.

"...El despido y la separación del trabajador son - - actos anteriores a cualquier procedimiento ante las Juntas de - Conciliación y Arbitraje, actos unilaterales, realizados por -- cuenta y riesgo del trabajador o del patrón, de tal manera que -- cuando no pueden justificarse dan lugar a responsabilidad..."²⁸

El despido debe cumplir con ciertas formalidades como lo es la obligación por parte del patrón de dar a conocer por - escrito al trabajador la causa o causas del despido. Teniendo - ésto una doble finalidad, "por una parte, la existencia de una - constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador - tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el pa- trono para justificarlo, lo cual además, le permitirá preparar - su contradefensa..."²⁹

De lo dispuesto por la fracción XX del artículo 123 - de nuestra Carta Magna y de lo dispuesto por el artículo 48 de

la Ley Federal del Trabajo podemos desprender el Derecho del -- trabajador a acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a exigir su reinstalación o bien el pago de una indemnización - que viene a ser la salvaguarda de la dignidad del trabajador por el despido, cuando éste sea injustificado, además podrá optar - entre una y otra a su elección, y para el caso de que no se de muestre que el mencionado despido fué justificado, tendrá derecho a que se le cubra lo correspondiente a los salarios caidos - que no hubiese percibido desde la fecha del injustificado despido y hasta el momento en que el patrón dé cumplimiento al laudo que emita la Junta correspondiente.

Como toda regla general la reinstalación tiene sus -- excepciones como en el caso de los trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; si comprueba el patrón que el trabajador está en contacto directo y permanente con él y la Junta - estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en caso de que se trate de trabajadores de confianza; - o de trabajadores del servicio doméstico y cuando se trate de - trabajadores eventuales, en todos estos casos el patrón quedará liberado de reinstalar a los trabajadores mediante el pago de - la indemnización prevista en el artículo 50, estos casos de - - excepción se encuentran contemplados por la Ley en su artículo - 49.

Cabe aclarar que los salarios vencidos vienen a ser - aquellos que debió percibir el trabajador de haberse desarrollado normalmente la relación de trabajo, cuando la misma haya sido interrumpida por causa imputable al patrón, los que deberá - cubrir como lo hemos señalado, desde la fecha en que el trabajador fue despedido o desde la fecha en que el trabajador se haya separado, concurriendo alguna de las causales previstas por el artículo 51 cuyo estudio realizaremos en el tema siguiente y -- hasta que se cumplimente el laudo que ordene la reinstalación -

o el pago de las indemnizaciones.

Hemos visto en el párrafo último del artículo 47 que la rescisión llevada a cabo por el patrón también conocida como despido debe cumplir con ciertas finalidades como lo es el aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión. Formalidad que en los contratos de trabajo por tiempo indefinido cumple una doble finalidad.

1.- La existencia de una constitución auténtica del despido.

2.- Que el trabajador tenga conocimiento de la causa- o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, - lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa. Teniendo - el patrón la carga de la prueba según la reforma procesal en vi gor a partir del 1o. de mayo de 1980.

La falta de este aviso que debe dar el patrón al trabajador, implica por sí sola la consideración de que el despido fue injustificado, con lo que nuevamente se busca hacer justi-cia a los trabajadores, lo que al aplicarse en armonía con el - artículo 2 de la Ley, trae como consecuencia la realización de la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Como hemos podido ver existen causas de rescisión im-putables al trabajador o al patrón. Cuando se dá un supuesto imputable al trabajador se habla de que existe un despido; por el contrario si la causa resulta imputable al patrón se habla de - un retiro.

Para Néstor de Buen Lozano el despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la rela- -

ción laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."³⁰

Para Mario de la Cueva el despido ha sido definido -- por la doctrina como "el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado -- del trabajo..."³¹

Así tenemos que: "El despido es el acto por el cual -- el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo; ..." ³²

Como consecuencia del despido el trabajador podrá ejercitar una de dos acciones en contra de su patrón:

- a) La reinstalación; 6
- b) El pago de una indemnización

Cualesquiera de estas acciones que ejercite, si pretende llegar hasta la conclusión del juicio y no se demuestra -- la justificación del despido, el trabajador tendrá derecho además a que se le haga pago de los salarios caídos que deberán curbirse desde que fué separado del trabajo y hasta que se cumplemente el laudo condenatorio que dicte la Junta.

- c) Causas de rescisión expresamente señaladas en la Ley motivadas por el patrón.

La Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del año de 1970 señala en su articulado específicamente en su artículo 51

las causales que van a originar la rescisión de las relaciones de trabajo motivadas por el patrón y sin responsabilidad para el trabajador y al efecto establece:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, - sin responsabilidad para el trabajador:

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

Es una muestra más del afán por proteger a la clase - trabajadora, ya que concede al trabajador la facultad de dar -- por rescindida la relación de trabajo cuando se le engaña respecto de las condiciones de trabajo bajo las cuales haya sido - contratado, y por el principio de equidad hacia las partes concede también un término no mayor de treinta días para ejercitar la acción de rescisión con las correspondientes indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley.

La fracción II del artículo 51 de la Ley laboral establece:

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

La conducta que habrán de llevar a cabo el patrón, -- sus familiares o su personal directivo o administrativo en contra del trabajador, según esta fracción deberá efectuarse dentro de las horas de labores que como hemos visto viene a ser --

dentro de la jornada de trabajo. La falta de probidad también--
fué definida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y co
mo hemos visto señala que es "rectitud de ánimo, hombría de --
bien, integridad y honradez en el obrar." En consecuencia cu
ando el patrón se aparta de sus obligaciones, y procede en contra
de las mismas puede incurrir en esta causal. Son ejemplo de fal
tas de probidad por parte del patrón entre otros los siguientes:
obligar al trabajador a realizar actividades distintas de las -
contratadas; mandar a descansar al trabajador por haber llegado
tarde sin darle el escrito correspondiente o bien cuando no es
té prevista esta circunstancia en las normas de trabajo; no per
mitir al trabajador checar la tarjeta de asistencia; obligarlo
a firmar escritos en blanco; etc.

La violencia como hemos visto puede ser física o mo--
ral, entendiendo por amagos un sinónimo de amenaza, así como de
bemos entender las injurias como la intención dolosa del patrón
hacia el trabajador, sus padres, hijos o hermanos del propio --
trabajador, que además viene a constituir una ofensa.

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

De lo expuesto en las fracciones II y III del artícu
lo 51 de la Ley podemos observar que el legislador se preocupó
por abarcar tanto los momentos en que el trabajador está a dis
posición del patrón como aquellos en que se encuentre fuera de
servicio lo cual viene a ser una medida acertada, ya que la pro
tección de la Ley hacia el trabajador debe ser en todo momento--
en que por cualquier circunstancia pueda haber contacto entre -
el patrón y el trabajador.

"IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;"

La Ley señala los derechos mínimos que el trabajador debe percibir, toma en cuenta los logros que el trabajador haya podido alcanzar, por eso es que habiéndose establecido las condiciones de trabajo éstas no podrán variarse en perjuicio del trabajador quien, además es obvio que ya habrá organizado su situación económica atendiendo a la base mínima que constituye -- precisamente el pago de su salario, mismo que al verse reducido disminuiría su capacidad económica y en consecuencia su esfera-jurídica económica.

"V.- No recibir el salario correspondiente en la fe--
cha o lugar convenidos o acostumbrados;"

Viene a ser una situación más que la Ley prevé, le -- puede ocasionar al trabajador perjuicios, que no tiene necesidad de afrontar como es la inseguridad económica por el incumpli-
miento nuevamente de las condiciones de trabajo, por parte del patrón, ya que el trabajador en este supuesto se vería precisado a pedir prestado, lo que sería una enorme desventaja para él, que se acentuaría aún más al percibir su salario. Además el tra-
bajador, incluso antes de percibir su salario, generalmente ya lo tiene destinado para hacer frente a sus diversas necesidades o situaciones que se le presentan.

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

Resulta notorio que cuando se presenta esta causal no puede pensarse que la relación de trabajo pueda ser normal, en consecuencia, existiendo ya el dolo o la intención de causar -- perjuicios por parte del patrón hacia el trabajador, es necesario dar por rescindida la relación laboral y en virtud de la -- causal procede se condene al patrón al pago de una indemnización acorde con la prestación del servicio de que se trate, de con--

formidad con lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley.

"VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establezcan;"

A ninguna persona se le puede obligar a desempeñar algún servicio, cuando no se reúnan las condiciones mínimas de higiene y seguridad.

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

Quando el patrón se conduzca con falta de cuidado y con ello disminuya la seguridad en el trabajo, el prestador del servicio, queda facultado para ejercitar la acción de rescisión, en virtud de que si él no se protege a sí mismo difícilmente el patrón lo hará, ya que generalmente la política industrial es el "hacer más con menos."

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

Al igual que en la fracción XV del artículo 47 de la Ley, esta fracción resulta acertada por cuanto que el legislador no puede ser omnisapiente, y prever todos los hechos que se producen en la vida de las relaciones de trabajo, por lo que deja la puerta abierta permitiendo que sea el Juzgador quien con la experiencia que va adquiriendo obtenga los elementos que a su juicio reúnen los siguientes requisitos:

a) Que sean análogos con los expresamente señalados - en la Ley.

b) De naturaleza grave que implique el incumplimiento grave, de una obligación principal.

c) De consecuencias semejantes a las que producirían las causas de rescisión expresamente señaladas en la Ley.

Así tenemos que la rescisión de la relación laboral - es el retiro que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón.

"El retiro puede considerarse en sentido estricto como un acto jurídico, unilateral y consensual, que tiene como -- consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte - del trabajador, por causa imputable al patrón." "

Las acciones derivadas del retiro lo son el ejercicio de la acción de rescisión y el exigir una indemnización, atento lo dispuesto por los artículos 52 y 50 de la Ley Federal del -- Trabajo y al efecto el artículo 50 de la Ley en cita señala:

"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 exc-- diera de un año, en una cantidad igual al importe de los sala-- rios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servi-- cios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo ind-- terminado, la indemnización consistirá en veinte días de sala--

rio 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."

3.- Terminación

Hemos realizado un estudio acerca de las principales figuras que van a afectar de una forma u otra la relación de -- trabajo, por lo que no podríamos concluir el estudio de estas -- figuras, sin antes analizar una de las formas más comunes de -- dar por concluida la relación obrero-patronal, nos referimos -- sin duda a la "terminación" de las relaciones de trabajo.

"La terminación es una forma normal de extinguir los Derechos y Obligaciones pactados. La rescisión es una forma pa-tológica, ya que implica siempre el incumplimiento de alguna de las partes."³⁴ Lo anterior se desprende de lo señalado por el artículo 46 de la Ley "El trabajador o el patrón podrán rescindi-rir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justifi-ficada, sin incurrir en responsabilidad." En tanto que la termini-nación de las relaciones laborales obedece en estricto derecho a circunstancias completamente diferentes de las que de presenta-re originan siempre una sanción para quien resulta responsable, o bien de aquellas que sólo dejan latentes los derechos y obligaciones de ambas partes, bajo las condiciones y modalidades que ya hemos estudiado.

- a) Causas de terminación de las relaciones individuales de traba-jo, expresamente contempladas en la Ley

Podemos dividir las en dos categorías, en primer lugar

tenemos los casos originados por el mutuo consentimiento o acuerdo de voluntades, como sabemos para que se dé el consentimiento se requiere que haya un ofrecimiento y una aceptación, en otras palabras se requiere que se haga una proposición y que dicha proposición sea aceptada, en el instante mismo en que es aceptada se configura el consentimiento. Y en un segundo lugar o segunda categoría encontramos las circunstancias ajenas a la voluntad tanto del trabajador como del patrón, que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo.

La Ley reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución señala en su artículo 53 lo siguiente:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;"

En su origen esta fracción encontró enorme apoyo debido a que inclusive en la propia Carta Magna se prevé que nadie podrá ser obligado a realizar alguna actividad en contra de su voluntad, salvo en los casos expresamente previstos por la Ley. La Legislación Laboral en sus artículos 40 y 32 reafirman este principio al señalar que: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año." y -- "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona." respectivamente.

En consecuencia de lo anterior a través de este postulado se pretende una vez más brindar protección a la persona -- del trabajador quien de considerarlo conveniente puede dar por terminada la relación de trabajo con las consecuencias que en los artículos ya indicados se consignan.

Como vemos en principio la finalidad que se persigue con esta fracción es loable, tiende a brindar mayor apoyo a la clase trabajadora, sin embargo no podemos olvidar que en la relación de trabajo intervienen dos partes, y por el lado patronal en la práctica se ha viciado el propósito que de protección se buscaba dar al trabajador y en lugar de que le sirva de apoyo, con el ingenio demostrado por el patrón se ha convertido esta fracción en un arma de doble filo, debido a que si por suerte llega a prestar sus servicios el trabajador en beneficio de un patrón conciente, la fracción I del artículo 53 encontrará respaldo, obediencia y acato que se le debe, esto es, el objetivo perseguido, habrá alcanzado el fin para el cual fué creada. Por el contrario, si en lugar de ésto el trabajador llega a laborar al servicio y beneficio de un patrón que antepone su provecho personal, y sus propósitos de lucro desmedido al trabajador, éste se encontrará completamente indefenso debido a que la fracción I del multicitado artículo 53 de la Ley verá truncada la finalidad con la cual fué creada y se convertirá en el medio ideal para dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral y caprichosa al entero arbitrio del patrón. Tal es el caso de las empresas que como condición para darles trabajo a los prestadores de servicio, obligan a éstos a firmar papeles en blanco o bien su renuncia respectiva a la cual siempre o en la generalidad de los casos le falta la fecha, misma que es utilizada en provecho del patrón quien encuentra en este tipo de arbitrariedades una forma más de presionar al trabajador para que éste cumpla su voluntad como a él le parezca, teniendo el trabajador siempre la amenaza latente de ser separado de su empleo simulando que se trata de una renuncia voluntaria por parte del trabajador, cuando en realidad se oculta un despido en el mayor de los casos completamente injustificado.

Generalmente cuando ésto sucede, al trabajador no le cubren las prestaciones que de acuerdo a su liquidación por de-

recho le corresponden.

Como estos casos podríamos citar un sinnúmero de si -
tuaciones que en la vida diaria dentro de la gama tan amplia y
sofisticada que componen las relaciones laborales se presentan.

Como hemos visto, esta causa de terminación, implica-
la renuncia del trabajador a su empleo y la conformidad por par
te del patrón con tal renuncia. Pero se da el caso, como lo he
mos apuntado, de que muchas veces las mencionadas renunciaciones son
en realidad despidos injustificados que obedecen a que el traba
jador viéndose presionado de muy diversas formas tiene que fir
mar tales renunciaciones, sin recibir a cambio prestación o liquida
ción alguna.

Como ejemplo de este tipo de presiones, podemos seña-
lar los casos en que se le imputan al trabajador hechos delic -
tuosos que generalmente son previamente confeccionados o prepa
rados para que aparezca como responsable de los mismos el traba
jador; en estos casos, lo que el patrón hace, es presionar al -
trabajador dándole a escoger entre: la firma de su renuncia, o
el ejercicio de la acción penal en su contra. Resulta difícil -
la impugnación de estos documentos ya que poseen la presunción-
de que fueron firmados por el trabajador sin presión alguna. --
Por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha estable
cido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de -
la prueba en los casos en que afirme que fue obligado a renun -
ciar. Esta medida viene a restablecer, aunque de manera muy es
casa, la pretendida protección al trabajador debido a que resul
ta prácticamente imposible poder comprobar dicha maniobra.

Por lo que se refiere a la fracción II tenemos que se
ñalar que es causa de terminación de las relaciones de trabajo:

"II.-La muerte del trabajador;"

La fracción en cuestión no deja lugar a dudas sobre la naturaleza de dicha causal, ya que como recordaremos en el artículo 8 de la Ley de la materia, se señala que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado." Y en el artículo 20 de la Ley, encontramos nuevamente el elemento personal cuando dispone: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado..."

La terminación de la relación de trabajo en base a esta causal no deja exento al patrón de cumplir con la obligación de hacer la liquidación correspondiente en los términos de lo dispuesto por el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, -- que al efecto señala: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

"III.-La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38"; mismos que como lo hemos señalado anteriormente, se refieren a que sólo podrá contratarse los servicios del trabajador para una obra determinada cuando así lo exija su naturaleza; de un tiempo determinado: cuando lo exija su naturaleza, se substituya a un trabajador temporalmente o cuando lo determine la Ley; y, por último, tenemos que para la explotación de minas carentes de minerales costeables o bien cuando se pretenda restaurar las minas abandonadas o paralizadas se puede contratar los servicios de los trabajadores por tiempo u obra determinada o para la inversión del capital determinado, respectivamente. Estos casos, como ya lo hemos visto, constituyen las excep-

ciones a la regla general de tiempo indefinido como duración de las relaciones de trabajo.

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

Las situaciones previstas en esta fracción deben ser consideradas de forma especial, toda vez que si bien es cierto que el patrón no puede estar obligado siempre a continuar la relación de trabajo cuando el trabajador se encuentra imposibilitado para desarrollar la actividad que para cumplir su trabajo se requiere, también es cierto que cuando dicha incapacidad proviene de un riesgo de trabajo se deben aplicar las normas relacionadas con tales situaciones, como se puede apreciar en nuestra legislación laboral que fué una de las primeras en el mundo, se contienen disposiciones en un capítulo especial que van a determinar cuándo y qué puede ser considerado como riesgo de trabajo y al efecto en el artículo 473 se señala:

"Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo." y para no dejar lugar a duda sobre que puede y debe considerarse por accidente de trabajo y enfermedad de trabajo, en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél." Naturalmente y pasando a ser de las pioneras en este aspecto, nuestra

Ley Laboral busca proteger a la clase trabajadora de las eventualidades a que esta expuesta, y pasando a ser complemento de la misma, la Ley del IMSS brinda los elementos necesarios para dar debido cumplimiento a la preocupación de brindar apoyo al elemento humano que interviene en el proceso de producción de bienes o servicios y con ello en el desarrollo del propio país. Y en el artículo 475 del mismo ordenamiento legal invocado establece: "Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios." disponiendo además en el artículo 476 lo siguiente: "Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513". En la que se hace una lista bastante sofisticada y abundante de cuáles estados patológicos deberán ser considerados como enfermedades de trabajo, por lo que les serán aplicadas tanto las disposiciones especiales de la Ley Federal del Trabajo como las de la Ley del Seguro Social que tienden a proteger de distintas formas y a través de un sinnúmero de medios al trabajador y a su familia, otorgándoles servicios y prestaciones diversos tales como atención médica, pensiones, indemnizaciones, incapacidades, permisos, licencias, etc.

Resulta de tal manera importante lo consignado en el artículo 499 de la Ley Laboral por la marcada protección que -- brinda al trabajador al establecer que si a un trabajador víctima de un riesgo de trabajo le es imposible desempeñar su actividad, pero puede desarrollar alguna otra, el patrón quedará obligado a proporcionárselo, cuando así se prevé en el contrato colectivo de trabajo, por lo que la misma viene a ser una excepción a esta causal de terminación de las relaciones de trabajo.

Además por lo que hace a los riesgos no profesionales el artículo 54 de la Ley señala: "En el caso de la fracción IV-

del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes."

Y en la fracción V del artículo 53 se establece como causa de terminación:

"V.- Los casos a que se refiere el artículo 434." que como se indica en la nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros, décima tercera edición, se refieren a que "al discutirse la Iniciativa de Ley ante la Cámara de Diputados se adicionó este precepto con la fracción V, relativa a la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia prima, la quiebra o cierre total de la negociación.

En algunos casos, la muerte del patrón puede ser causa de terminación de la relación laboral."

En todo caso cuando el patrón da por terminada la relación laboral, es a él a quien corresponde probar en el juicio correspondiente las causas de terminación y en caso contrario se le condenará a pagar al trabajador las indemnizaciones previstas en el artículo 48 o bien la reinstalación a que el mismo ordenamiento se refiere según sea la acción ejercitada por el trabajador.

b) La jubilación

Es una figura de derecho laboral que en la Ley no se

haya consignada, pero que es producto de la conquista lograda a través de los sindicatos quienes en algunos contratos colectivos de trabajo incluyen la regulación de esta figura. Los servidores de los poderes de la Unión así como del Distrito Federal han alcanzado este beneficio. Que la corte después de varias resoluciones contradictorias por fin ha llegado a establecer Jurisprudencia en el sentido de considerar esta figura como causa de terminación de la relación laboral, en virtud de su naturaleza y consecuencias jurídicas.

- c) Necesidad de adicionar el artículo 53 en su fracción I con - las palabras "expreso ante autoridad competente"

Las Huelgas de Cananea y Río Blanco como lo hemos visto influyeron para que le fueran reconocidos al trabajador algunos de sus derechos, sin embargo y como continuaron los abusos y las arbitrariedades en contra de la clase trabajadora y campesina, tuvo lugar el gran movimiento masivo que conocemos como "La Revolución Mexicana", dispuestos a edificar bases más humanas y más sólidas durante el gobierno de Francisco I. Madero, - se hizo indispensable que se crearan Instituciones y Leyes que tendieran a brindar protección a la clase trabajadora para el efecto de que ésta pudiera enfrentar al patrón en un medio más equitativo y en un mejor plano que si bien no lo mantendría en igualdad de condiciones, al menos le ofrecía un mejor punto de apoyo para defender sus derechos.

Con la Revolución Constitucionalista se crea todo un sistema jurídico para regular las relaciones obrero-patronales que va a revolucionar la actividad productiva en nuestro país, - ya que confiere al trabajador derechos que antes no podía disfrutar, situación que va a motivar la unión de los trabajadores y como consecuencia el surgimiento de grupos de defensa de los derechos e intereses obreros. A pesar de todo, aún no podía

decirse que el trabajador tenía fuerza suficiente para hacer valer sus derechos.

Fue necesario por lo tanto que en la Carta Magna se consignaran en el artículo 123 principalmente, los derechos mínimos que en favor de los trabajadores debían ser cumplidos por parte de los patrones y en dos apartados quedaron consignados los mismos.

Viendo que era por tanto absolutamente necesaria la protección que el Estado debía brindar al trabajador para que éste se enfrentara en un plano más igualitario al patrón, se consideró después de múltiples estudios y consideraciones que ya era tiempo de federalizar la materia laboral, considerando que de esta manera sería más fácil apoyar y crear normas protectoras para los trabajadores.

Fue hasta 1970 en que se modificó la Ley Federal del Trabajo, teniendo ya un cúmulo enorme de experiencia, para hacer las adiciones, derogaciones y abrogaciones que pudieran cumplir con las finalidades primordiales y de interés social que debía prever la Ley en favor de la clase trabajadora.

En atención a los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo, fue que llegó a considerarse como el Derecho de la Clase Trabajadora, consagrando un mínimo de Derechos que en toda actividad que interviene en el proceso de producción de bienes y servicios deben observarse, por lo que encontrándose el Derecho de Trabajo dentro del marco que corresponde al Derecho Social es por lo que las normas que contiene en favor del trabajador se consideran como el mínimo de garantías sociales.

Además de que con el objeto de proteger al trabajador frente al patrón se advirtió que resultaba indispensable, para-

evitar los abusos y arbitrariedades por parte del patrón hacia el prestador del servicio, crear una serie de disposiciones -- que impidieran que el trabajador sufriera una vez más los ca-- prichos del patrón, y por medio de estas disposiciones se lo-- gró que el patrón se viera obligado a cumplir todas y cada una de las normas que en la Ley Federal del Trabajo se establecie-- ron, por lo que en el caso en que el patrón hiciera renunciar-- al trabajador a alguno de los derechos que en la misma se con-- tienen, se tendría por no asentada u otorgada dicha renuncia, -- en atención al principio de Irrenunciabilidad que señala la -- Ley.

En la actualidad el fin u objetivo que se pretendió-- proteger y tutelar ha sido desvirtuado, ya que aquella fracción que en sus orígenes pretendía cumplir con una labor social no-- ble y protectora de la clase trabajadora es utilizada por los-- patrones de la manera más rufn y provechosa para ellos, la han hecho el instrumento por el cual ejercen presión sobre la cla-- se trabajadora.

Como ejemplo de lo anterior y como lo hemos indicado, podemos señalar el caso de las empresas que en el momento de -- la contratación obligan al trabajador a que aunada a la firma-- del contrato, firmen una hoja en blanco como requisito para -- otorgarles la plaza, misma que en el momento en que tienen al-- gún conflicto con el trabajador, es llenada en la forma y tér-- minos que mejor convienen a los intereses de la empresa.

O el caso de las empresas que en el momento de la -- contratación hacen que el trabajador firme conjuntamente con -- el contrato de trabajo (o aún sin la firma de éste) su renun-- cia a la que se abstienen por el momento, de ponerle fecha, -- con el propósito en primer lugar, de mantener al trabajador so-- metido por la amenaza que representa esta firma de su renuncia

y en segundo lugar, para utilizarla con la fecha que mejor conviene anotar, con posterioridad.

Las situaciones anteriores se deben precisamente a -- que la Ley pretende ser justa, pero el ser humano busca evadir siempre aquello que le disminuya sus ganancias y evadir asimismo sus responsabilidades y encuentra en esta forma la salida a las mismas.

La solución que posiblemente obligue a disminuir estos abusos lo es la adición que planteo al artículo 53 fracción I, (esto es "El mutuo consentimiento de las partes expreso ante autoridad competente") ya que es éste el medio más adecuado para dar debido cumplimiento a los principales fines que la Ley Federal del Trabajo contempla en sus disposiciones contenidas - en los artículos 5, 33 y 2 entre otros, por lo que de obligarse al patrón a presentarse ante las autoridades laborales encontraría una mayor seguridad en su esfera jurídica, y a la vez, el trabajador se hallaría asesorado para que al mismo tiempo que - presenta la renuncia se proceda a su liquidación conforme a derecho.

Siendo como es la Ley un sistema jurídico, éste debe ser equitativo para ambas partes y precisamente con la protección que la misma brinda en favor de los trabajadores, se logra un principio de equidad procesal, por lo que con la adición al mencionado precepto podría pensarse que el patrón quedaría indefenso en el caso de que el trabajador se negara a presentarse - ante la autoridad laborar a ratificar su renuncia, sin embargo, la solución a esta situación sería el hecho de que el patrón -- puede ejercitar la rescisión de la relación laboral por la causal de mas de tres faltas sin causa justificada a que se refiere la fracción X del artículo 47 de la Ley.

C A P I T U L O I I I
C I T A S T E X T U A L E S

- 12.- García Maynes Eduardo "Introducción al Estudio del Derecho" Trigésima Edición. Editorial Porrúa. México, 1979. Pag. 152
- 13.- Dávalos José Ob. Cit. Pag. 118
- 14.- Ibidem Pags. 120 y 121
- 15.- Ibidem Pag. 121
- 16.- Ibidem
- 17.- Ibidem Pag. 127
- 18.- Ibidem Pag. 128
- 19.- De Buen Lozano Nestor Ob. Cit. Pag. 545
- 20.- De la Cueva Mario Ob. Cit. Pag. 234
- 21.- Ibidem Pag. 241
- 22.- De Buen Lozano Nestor Ob. Cit. Pag. 548
- 23.- De la Cueva Mario Ob. Cit. Pag. 241
- 24.- Dávalos José Ob. Cit. Pag. 143
- 25.- Ramírez Fonseca Francisco "El Despido" Sexta Edición. Editorial PAC. México, 1984. Pag. 55
- 26.- Ibidem Pag. 56
- 27.- Ibidem Pag. 73
- 28.- De la Cueva Mario Ob. Cit. Pag. 251
- 29.- Ibidem Pag. 253
- 30.- De Buen Lozano Nestor "Derecho del Trabajo" Tomo II Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1979 - Pag. 76
- 31.- De la Cueva Mario Ob. Cit. Pag. 251
- 32.- Dávalos José Ob. Cit. Pag. 147
- 33.- Ibidem. Pag. 167
- 34.- Cavazos Flores Baltasar "Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales" Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1985. Pag. 70

CAPITULO IV

ARTICULO 5 Y EL ARTICULO 53 FRACCION I DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- Finalidades del Artículo 5 de la
Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Obligaciones que Consigna.
- 3.- Cumplimiento de las Finalidades del
Artículo 5 en la Fracción I del Ar-
tículo 53 de la Ley Federal del Tra-
bajo.

1.-Finalidades del Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de entrar al estudio de las finalidades consignadas en el artículo 5 de la Ley, señalaremos cual es la principal finalidad del Derecho del Trabajo, al efecto el legislador siguiendo los lineamientos señalados a través de la historia, en el artículo 2 de la Ley de la materia, señaló que lo es el "...conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones." En el artículo 5 y precisamente con el objeto de alcanzar dicha finalidad, se pretende proteger a la clase trabajadora y al efecto se dispone lo siguiente:

"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.-Trabajos para niños menores de catorce años;"

El fin que se persigue es proteger a los menores, quienes por su corta edad, no les es posible tener plena conciencia de las obligaciones o derechos que la relación de trabajo implica, con lo que se hallarían en desventaja frente a los patrones. A pesar de ello y en virtud de que actualmente existen menores de catorce años que prestan sus servicios para un patrón desarrollando actividades que conforman el proceso productivo de la empresa o establecimiento, por lo que es necesario que se regule al respecto, con el fin de brindarles la protección que el Derecho del Trabajo persigue.

"II.-Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;"

El fin que se persigue lo es el respeto a la digni -

dad humana, debido a que se ha considerado que el ser humano -- tiene límites de resistencia, por lo que la Ley estableció máximos legales, dentro de los cuales el trabajador está obligado a poner su energía de trabajo al servicio y beneficio del patrón; y sólo por excepción, la jornada de trabajo podrá incrementarse cuando la situación de hecho se adecue a los casos previstos por la Ley, como lo son los señalados en los artículos 65 y 66, entre otros, debiendo remunerar el patrón al trabajador con ciertos beneficios, en compensación por tener que laborar tiempo extraordinario, según se dispone en las consideraciones previstas en los artículos 67 y 68 de la propia Ley.

"III.-Una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;"

A pesar de los máximos legales ya señalados en atención a que el legislador no puede prever todas las situaciones que la infinita variedad de actividades que intervienen en el proceso de producción presenta, es por lo que se faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que a su juicio determine si es necesario establecer un máximo de jornada de trabajo distinta a las ya establecidas por la Ley, en sus artículos 61 y 62, entre otros.

"IV.-Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;"

Las disposiciones que van a regular el trabajo de los menores trabajadores, buscan como finalidad el facilitar y preservar su educación, desarrollo físico, así como su salud. En consecuencia, se protege al menor tratando de evitarle esfuerzos exagerados que dañen su salud o le impidan su desarrollo físico.

"V.- Un salario inferior al mínimo;"

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, después de recibir el informe a través de los órganos que lo componen, en este caso de la Dirección Técnica, practicadas las investigaciones y realizados los estudios correspondientes, señala que salario se supone, alcanza para satisfacer las principales necesidades del trabajador, quien al tener familia le resulta aún más difícil hacer frente a sus propios gastos y los de su familia.- Por lo que el fin que se persigue es proteger la supervivencia del trabajador.

"VI.- Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;"

Se busca proteger al trabajador frente al egoísmo del patrón, quien como lo hemos visto, persigue obtener el máximo beneficio con un mínimo de responsabilidades, por lo que si el trabajador se ve obligado a realizar una ardua labor durante su jornada de trabajo, justo es que reciba la remuneración económica acorde con su trabajo y, es precisamente, la cantidad y calidad del trabajo lo que va a permitir a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar si dicha actividad es o no remuneradora.

"VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;"

El cual debe cubrirse de manera periódica y regular, a fin de que el trabajador pueda conducir una existencia acorde con la dignidad humana, procurándose una existencia decorosa.

Por lo que el fin que se persigue tutelar lo es la --

dignidad humana al permitirle al trabajador disponer, en lapsos relativamente cortos, de su salario.

"VIII.-Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, ta--berna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;"

Se pretende proteger al trabajador a fin de que no se vea comprometido a dilapidar lo que con tanto esfuerzo ha logrado obtener, siendo precisamente el pago de su salario, el que -deberá realizarse en el lugar en que se preste el servicio.

"IX.-La obligación directa o indirecta para obtener -artículos de consumo en tienda o lugar determinado;"

Se crea esta disposición con el objeto de que el trabajador pueda disponer libremente de su salario; sin embargo, -es posible celebrar convenios entre el trabajador y el patrón -para crear almacenes, tiendas de ropa, comestibles, así como ar--tículos para el hogar, otorgándose al trabajador amplias facultades para que distribuya su salario de la manera más adecuada.

"X.-La facultad de retener el salario por concepto de multa;"

Se protege una vez más al trabajador frente a los posibles abusos del patrón, a quien de permitirsele la práctica -de multas a cargo del salario del trabajador, hallaría de ese -modo la posibilidad de desligarse del pago de su principal obligación, terminando por tener que pagar el trabajador al patrón.

"XI.-Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de --igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;"

Los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, con cedidos en favor de un trabajador, deben otorgarse también a -- los trabajadores que realicen o cumplan un trabajo igual. En -- consecuencia, el salario que se cubra a un trabajador debe ser -- igual al que se pagó a otro en la misma empresa o establecimien -- to por el trabajo que de igual eficiencia realicen. Esto es pa -- ra trabajo igual, debe corresponder salario igual, atendiendo -- principalmente a la cantidad de trabajo desempeñado con igual -- dad de condiciones, de cantidad y calidad.

Creemos que resulta poco práctica la exigencia que -- se hace en relación con la calidad y eficiencia, debido a que -- nada es igual sino a sí mismo; en consecuencia, siempre habrá -- variantes, por lo que debiera establecerse un mínimo y un máxi -- mo que permitiera reconocer si el trabajo se cumple en las con -- diciones exigidas para su producción y desarrollo.

"XII.- Trabajo nocturno industrial o el trabajo des -- pués de las veintidos horas, para menores de dieciseis años, -- y "

Las prohibiciones hechas en relación con los trabajos realizados por los menores tienden a procurar se facilite su -- educación, su desarrollo físico y su salud, preservando su mora -- lidad, se prohíben algunas actividades en atención a su peligro -- sidad o por el excesivo esfuerzo físico que requiera.

Estableciéndose o considerándose un doble grupo de -- prohibiciones:

Por una parte las que se dirigen a la defensa de la -- moral y de las buenas costumbres y por otra, las que prohíben -- los trabajos superiores a sus fuerzas, así como aquellos que de -- alguna manera puedan retardar su desarrollo físico o los que im --

pidan el descanso que los menores necesitan durante toda la noche.

"XIII.-Renuncia por parte del trabajador de cualquier ra de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Como lo señalamos en el Capítulo II, del presente -- trabajo, el Derecho Laboral se coloca en un marco especial permitiendo brindar una mayor protección al trabajador a través -- del principio de Irrenunciabilidad que se consigna en la fr -- cción XIII que se comenta, habiendo creado el Derecho del Trabajo normas protectoras de la clase trabajadora y considerando -- que se trata de los derechos mínimos que deben otorgarse a los trabajadores, con lo que resulta indispensable proteger estos -- derechos, por lo que no puede proceder su renuncia.

Además en el caso de que se pretenda alegar la renun -- cia por parte del trabajador de cualesquiera de los derechos -- que la Ley consigna, tal renuncia se tendrá por no hecha, por -- lo que como lo hemos señalado, se busca dar cumplimiento en -- primer lugar a considerar que las normas de trabajo son las ga -- rantías sociales mínimas y en segundo lugar, al principio de -- irrenunciabilidad que ha sido uno de los máximos derechos obte -- nidos por los trabajadores.

2.-Obligaciones que consigna.

Principalmente el reconocimiento de las normas de De -- recho del Trabajo que van a proteger al trabajador.

Por otra parte, en el supuesto de contravenir lo dispuesto por las fracciones del artículo 5 de la Ley estableciendo algunas estipulaciones en contra de las mismas, se sancionará con la nulidad dicha estipulación, quedando obligado el patrón a acatar las normas de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso, las obligaciones consignadas en las normas supletorias.

3.- Cumplimiento de las Finalidades del Artículo 5 en la Fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador presenta su renuncia, al momento en que ésta es aceptada por el patrón, conformándose el consentimiento, que no es otra cosa que el acuerdo de voluntades entre las partes que intervienen en este caso en la relación de trabajo, se presume que la relación de trabajo se da por terminada, por lo que aunada a la misma, se debe llevar a cabo la liquidación al trabajador de todas y cada una de las prestaciones que durante sus servicios haya generado, siendo por tanto obligación del patrón cumplir con las finalidades de la Ley, en consecuencia, debe proceder a realizar el cómputo de las cantidades que por los derechos adquiridos le corresponden al trabajador.

Es por ello que cuando la renuncia es presentada tan sólo a la empresa o establecimiento, el trabajador generalmente debe confiar en la buena fe con que se conduzca su patrón, quedando en completo estado de indefensión cuando no se encuentra asesorado, o bien cuando el patrón se conduce en forma dolosa.

CAPITULO V

ARTICULO 33 Y EL ARTICULO 53 FRACCION I DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- Finalidades del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

- 2.- Obligaciones que consigna.

- 3.- Cumplimiento de las finalidades del Artículo 33 en la Fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

1.-Finalidades del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

En el párrafo primero del artículo 33 de la Ley Laboral, se protege al trabajador al evitar que éste haga renuncia de derechos, entre los que destacan los salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que se otorguen al trabajador, como consecuencia de sus servicios prestados.

Dicha protección se hace consistir en que cualquier acto que realice el trabajador implicando renuncia de sus derechos, será sancionado con la nulidad. Encuentra su base dicha sanción, en el artículo 5 de la Constitución que establece la garantía de trabajo al señalar: "El Estado no puede permitir -- que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo... Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie 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 poder exceder de -- un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en -- ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera -- de los derechos políticos o civiles..."

Por lo que el artículo 33 es, asimismo, complemento -- de lo prescrito por el artículo 5 en su fracción XIII, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Y con el objeto además de garantizar estos derechos -- mínimos, confirmando con ello el espíritu de la Ley, se estableció en el segundo párrafo del artículo 33 lo siguiente:

"Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá--

hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Es así como se garantiza la protección que el Estado brinda a la clase trabajadora con el objeto de conseguir que el trabajador se coloque en un plano más nivelado frente a los patrones, en la defensa de sus derechos, cuando por cualquier motivo surja una diferencia o conflicto entre los intereses del patrón y los del trabajador.

2.-Obligaciones que consigna.

Se obliga al patrón a reconocer los derechos de los trabajadores, entre los que destacan los salarios devengados, las indemnizaciones, etcétera, en general se toma en cuenta todas y cada una de las prestaciones que puedan derivarse de los servicios prestados.

En los casos de convenios o liquidaciones que se celebren entre los trabajadores y los patrones, deberá observarse un mínimo de formalidades como son:

- a) Hacerse por escrito;
- b) Que el mencionado escrito contenga una relación -- circunstanciada de los hechos que den lugar al convenio o a la liquidación, así como de los derechos que se impliquen en dichos actos que se celebren.
- c) Deberá ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- d) Dicha Autoridad del Trabajo procederá a aprobar -

el convenio o en su caso la liquidación, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Por su parte el trabajador se obliga a prestar sus -- servicios al patrón, durante el tiempo que dure el contrato de -- trabajo, quedando obligado a desempeñarlo por un lapso máximo -- de un año, y para el caso de que el trabajador dejara de pres-- tar sus servicios antes de dicho año, y siempre que no hubiese-- terminado su contrato, será responsable tan sólo por las obliga-- ciones civiles que dicho acto pudiera generar.

Y en el caso de que el trabajador se separe de su tra-- bajo, después de haber cumplido el año de servicios prestados, -- no podrá hacerse coacción sobre su persona, bienes, ni podrá -- ser considerado responsable de obligaciones civiles que a dicha determinación se le pudiera imputar.

3.-Cumplimiento de las Finalidades del Artículo 33 en la Frac-- ción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Como lo hemos señalado, del artículo 33 de la Ley se-- desprende como finalidades la protección de los derechos de la-- clase trabajadora, como son: sus salarios devengados, indemniza-- ciones y demás prestaciones a que pudiera tener derecho con mo-- tivo de los servicios que el trabajador haya prestado al patrón.

En consecuencia de las consideraciones expuestas en -- los subtemas tratados en este capítulo, se desprende que cuando el trabajador presenta su renuncia, facultado para ello por lo-- dispuesto en la fracción I del artículo 53 de la Ley Laboral -- antes de cumplir el año de servicios prestados, sólo habrá obli-- gación por parte del patrón hacia el trabajador de cubrir las -- prestaciones que éste haya generado cuando dicha renuncia sea -- aceptada por el patrón.

Y en el supuesto de que exista el mutuo consentimiento entre las partes que intervienen en la relación laboral de dar por terminada la misma, nace la obligación a cargo del patrón de liquidar al trabajador, otorgando a éste el pago de todas y cada una de las prestaciones que por los servicios recibidos se hayan generado en favor del trabajador, por lo que, para dar debido cumplimiento a la fracción I del artículo 53 de la Ley Laboral, y a lo dispuesto por el artículo 33 de la misma,-- dicha liquidación para ser válida deberá hacerse por escrito -- asentándose la relación circunstanciada de los hechos que den motivo a la misma, así como habrá de contener los preceptos legales en que se apoye, señalando los derechos que se toman en cuenta para hacer la liquidación al trabajador. Tal liquidación deberá ser ratificada y aprobada, en su caso, por la Autoridad Laboral correspondiente.

Cabe aclarar que muchas de las injusticias que ahora debe enfrentar el trabajador en la prestación de sus servicios, se verían disminuidas con la adición que se propone, a la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo; principalmente en la práctica viciosa y constante de hacer al trabajador que firme su renuncia al ingresar a prestar sus servicios, o bien, la de obligarle a firmar un documento en blanco, que después, en el momento que lo estima el patrón, es requisitado como mejor le conviene, etcétera. Por lo que dicha fracción debería quedar de la siguiente forma:

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

I.-El mutuo consentimiento de las partes expresado ante Autoridad Competente;"

CAPITULO VI

AUTORIDADES DEL TRABAJO

La Ley reconoce como Autoridades del Trabajo encargadas de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones: (Art. 523).

- 1.-A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.-A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- 3.-A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamento de Trabajo.
- 4.-A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 5.-Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 6.-A la Inspección del Trabajo.
- 7.-A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 8.-A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
9. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 10.-A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 11.-A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y
- 12.-Al Jurado de Responsabilidades.

Asignándoseles entre otras funciones las siguientes:

1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tiene competencia para conocer de los asuntos laborales cuando éstos sean de carácter federal. La materia federal deriva de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XXI y lo dispuesto por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo el titular de esta Secretaría la máxima Autoridad en materia laboral.

2.- Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

Corresponde a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conocer de las inconformidades de los trabajadores en el reparto de utilidades; José Dávalos señala que esta situación es criticable, toda vez que las controversias deben dirimirse los tribunales del trabajo (artículo 123 apartado "A", fracción XX Constitucional) y no una autoridad administrativa.

La Secretaría de Educación Pública, por su parte, -- tiene a su cargo la vigilancia y control del establecimiento de las escuelas para trabajadores, así mismo, le corresponde -- intervenir en forma coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los -- trabajadores (artículo 526 de la Ley Laboral).

3.- Autoridades de las Entidades Federativas, Direcciones o Departamento de Trabajo.

"En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y rela-

tivas a la seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas." (Art.527-A).

Esto es, a las autoridades locales compete aquello -- que no esté encomendado a la Federación.

4.-Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Destacan por su importancia las funciones siguientes:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las - normas de trabajo:

II.-Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato;- y

III.-Proponer a las partes interesadas soluciones - - amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar -- los resultados en actas autorizadas. "

5.-Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Persigue, entre otros, los siguiente objetivos:

I.-Estudiar y promover la generación de empleos;

II.-Promover y supervisar la colocación de los traba-

bajadores;

III.-Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y

IV.-Registrar las constancias de habilidades laborales.

6.-Inspección del Trabajo.

En el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo se establecen como funciones de esta autoridad las siguientes:

"I.-Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II.-Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III.-Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV.-Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para -- procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.-Las demás que le confieran las leyes."

7.-Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

a) Comisión Nacional

Funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. (Artículo 551).

El Presidente tiene entre otras atribuciones y deberes los siguientes:

I.- Someter al Consejo de Representantes el Plan Anual de Trabajo preparado por la Dirección Técnica;

II.- Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, - una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del Plan - de Trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;

III.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

IV.-

VII.- Los demás que le confieran las Leyes."

El Consejo de Representantes, a su vez, tienen entre otros deberes y atribuciones las siguientes: (Artículo 557).

I.- Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

II.- Aprobar anualmente el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica;

III.- Conocer del dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución determinando la división de la República en zonas económicas y el lugar de residencia de la co - -

sentantes de la Comisión Nacional. (Art. 568).

Teniendo entre otros los deberes y atribuciones si --
guientes: (Art. 569).

"I.-Determinar, en la primera sesión, su forma de tra-
bajo y la frecuencia de las sesiones;

II.-Conocer del informe que someta a su consideración-
la Dirección Técnica de la Comisión Nacional;

III.-Practicar y realizar directamente las investigacio-
nes y estudios que juzguen conveniente, antes de dictar re-
solución;

IV.-Fijar los salarios mínimos generales y profesion-
ales de su zona y someter su resolución al Consejo de Represent-
tantes de la Comisión Nacional;

V.-Informar a la Comisión Nacional, cada quince días,
del desarrollo de sus trabajos, por lo menos; y

VI.-Los demás que le confieran las leyes."

En general les corresponde a la Comisión Nacional y --
a las Comisiones Regionales, fijar los salarios mínimos genera-
les y profesionales, en las diferentes zonas económicas en que-
ha sido dividido el país para ese efecto.

8.-Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores-
en las Utilidades de las Empresas.

El artículo 586 de la Ley, establece como funcionamien-
to de esta autoridad el siguiente:

En el funcionamiento de la Comisión se observarán las-

misión en cada una de ellas. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

IV.-.....

VIII.-Los demás que le confieran las leyes."

La Dirección Técnica, por su parte, tiene, entre -- otras, las siguientes atribuciones y deberes: (Art. 561).

"I.-Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas -- económicas, formular un dictamen y someterlo al Consejo de Representantes;

II.-Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de zonas económicas, siempre que existan circunstancias importantes que las justifiquen;

III.-Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes puedan fijar los salarios mínimos;

IV.-Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

V.-.....

VII.-Los demás que le confieran las leyes."

b) Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.

Se integrarán al mismo tiempo que el Consejo de Representantes

normas siguientes:

"I.- El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, - - acompañados de las pruebas y documentos correspondientes;

II.- La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo - - aprobado por el Consejo de Representantes y para que éste cumpla las atribuciones señaladas en el artículo 581, fracciones - III a VIII;

III.- El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente;

IV.- La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen. El Consejo de Representantes tomará en consideración lo dispuesto en el artículo 118, el informe de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones;

V.- La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; y

VI.- El Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes."

9.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.

a) Juntas Federales de Conciliación

Tendrán las funciones siguientes: (Artículo 591)

"I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;

II.- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje, - cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y

III.- Las demás que le confieran las Leyes."

El artículo 600 en su fracción IV, se refiere a los conflictos cuyo monto de las prestaciones reclamadas no exceda de tres meses de salarios, en cuyo caso funcionará como Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje..." (Artículo 592).

En el propio artículo 600 de la Ley se prevé las facultades y obligaciones de estas Juntas.

b) Juntas Locales de Conciliación.

"En las entidades federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador." (Artículo 601).

No funcionarán en los lugares en que existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

10.-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es de la competencia de estas Juntas el conocimiento y - resolución de los conflictos de trabajo que surgen entre trabajadores y patrones, o sólo entre aquellos o entre éstos, con -- motivo de las relaciones de trabajo, con excepción de los -- conflictos a que se refiere el artículo 600 en su fracción IV.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando -- así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales fijando su residencia y jurisdicción territorial.

A estas Juntas Especiales, cuando se establezcan fuera de esta capital. Les va a corresponder el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, con excepción de los conflictos colectivos.

11.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Funcionarán en cada una de las entidades federativas. Van a conocer y resolver de los conflictos de trabajo que no -- sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Gobernador del Estado o el jefe del Departamento - del Distrito Federal, por necesidades de los trabajadores o de los patrones, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijándole su lugar de residencia y competencia territorial.

12.- Jurado de Responsabilidades.

Es un órgano tripartita, sanciona a los representantes de los trabajadores y de los patrones por su mala conducta-

o cuando ello lo amerite.

Al efecto el artículo 675 señala:

"En los procedimientos ante el Jurado se observarán - las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas - de que tengan conocimiento;

II.- Las personas que tengan interés en el negocio po drán así mismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;

III.- Se pondrán los hechos denunciados en conocimien to del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de - su confianza, o por ambos;

IV.- El Jurado tendrá las mas amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la prácti ca de las diligencias;

V.- El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue - convenientes; y

VI.- Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si - fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponde decre - tar la destitución.

CONCLUSIONES

1.- En nuestra Carta Magna en vigor, a partir del primero de mayo de 1917, se estableció el artículo 123, que fue la culminación de las ansias de justicia de la clase trabajadora, y el reconocimiento de sus derechos como factor humano de producción, buscando adecuar la Ciencia Jurídica al concepto de la revolución y de la vida, realizándose el --cambio necesario en el régimen jurídico, económico, político y social, creándose nuevos valores e ideas, tendientes a un mismo fin: garantizar a los trabajadores una vida digna.

2.- El Estado toma conciencia de que en la relación de trabajo hay una parte débil que requiere protección y apoyo, --por lo que busca el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones y crea normas de trabajo que contienen los derechos mínimos de los trabajadores, al igual que les brinda apoyos reforzándolos para que puedan defender sus derechos en un plano igualitario frente al patrón.

3.- A través de la experiencia acumulada desde la creación del Artículo 123 de nuestra Constitución, y hasta nuestros días se ha logrado apreciar la enorme importancia que reviste lo dispuesto por la fracción XXVII, inciso h) del mencionado precepto, en relación con la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado A de la Constitución, mismos que prevén el Principio de la Irrenunciabilidad.

4.- Resulta verdaderamente indispensable brindar la máxima protección al trabajador, en los derechos que ha logrado --

acumular a lo largo de la duración en su relación de trabajo, por lo que al momento en que ésta se termina o se rescinde, debe contar con una asesoría mínima para que se cumpla con la finalidad primordial del Derecho del Trabajo, - que es el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

5.- Una forma más de proteger al trabajador, lo es el facultarlo para dar por rescindida la relación de trabajo, - cuando tuviere lugar alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 51 de la Ley de la Materia, obligando al patrón a indemnizar al trabajador como consecuencia del incumplimiento del acto u omisión, que sea de naturaleza grave y que se pudo haber evitado.

6.- Siguiendo los lineamientos establecidos por la Ley, - si se brinda apoyo y protección al trabajador durante la relación de trabajo, desde que se inicia y durante ésta, - justo es que se amplie también al momento en que termina - por lo que, como lo hemos señalado, cuando se da por terminada la relación de trabajo, la consecuencia inmediata lo es el otorgamiento al trabajador de todas y cada una de las prestaciones generadas durante sus servicios, por lo que requiere de una orientación acerca de que derechos son los que generó.

7.- En los casos de terminación de las relaciones laborales, por mutuo consentimiento, no podemos olvidar que intervienen dos partes, por lo que con el ingenio demostrado por el patrón la fracción I del Artículo 53, se ha convertido en un arma de doble filo. En la que si el trabajador labora para un patrón conciente dicha fracción encontrará respaldo, obediencia y acato que se le debe, alcanzando el

fin para el cual fue creada. Por el contrario, si en lugar de esto, el trabajador llega a laborar al servicio de un patrón que antepone su provecho personal y sus propósitos de lucro desmedido, el trabajador se encontrará completamente indefenso, truncándose con ello la finalidad de la fracción I del mencionado precepto, convirtiéndose en el medio ideal para dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral y caprichosa al entero arbitrio del patrón.

8.- Con la adición planteada al artículo 53 fracción I, -- pretendemos que se dé debido cumplimiento a los principales fines del Derecho del Trabajo, contemplados en sus preceptos 2, 5 y 33 entre otros, con lo que de obligarse al patrón a presentarse ante las autoridades laborales, tendría una mayor seguridad en su esfera jurídica, a la vez que el trabajador se hallaría asesorado para que al tiempo que presente su renuncia se proceda a su liquidación conforme a Derecho.

9.- El hecho de que en la Ley Federal del Trabajo, además de consignar presupuestos que favorezcan a los trabajadores, se consignen presupuestos favorables a los patrones, es una prueba de que se pretende conseguir el equilibrio de los factores de la producción; asimismo, el establecer en diversas normas las condiciones mínimas de trabajo, implica no solo un beneficio para los trabajadores, sino una seguridad para los patrones.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García, Manuel. "Derecho del Trabajo" Tomo I y II.- Editorial José María Bosch. Barcelona. 1960.
- 2.- Alonso García, Manuel. "Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo" Editorial Bosch. Barcelona. 1958.
- 3.- Caldera, Rafael. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Segunda Edición. Editorial El Ateneo. Buenos Aires. 1972.
- 4.- Camacho Enriquez, Guillermo. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Editorial Temiz. Bogotá. 1961.
- 5.- Cavazos Flores, Baltasar. "Causales de Despido" - Segunda Edición. Editorial Trillas. México. 1983.
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar. "Las 500 Preguntas más - Usuales Sobre Temas Laborales" Primera Edición. -- Editorial Trillas. México. 1984.
- 7.- Cavazos Flores, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral" Primera Edición. Editorial Trillas. México. 1982.
- 8.- Climent Beltrán, Juan B. "Formulario de Derecho - del Trabajo" Quinta Edición. Editorial Esfinge,- S.A. México. 1978.
- 9.- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A. México. 1981.
- 10.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1981.
- 11.- Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" Undécima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1980.

- 12.- Guerrero, Euquerio. "Relaciones Laborales" Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A. México. 1971.
- 13.- Kaskel, Walter. "Derecho del Trabajo" Quinta Edición. Editorial De Palma. Buenos Aires. 1961.
- 14.- Krotoschin, Ernesto. "Manual de Derecho del Trabajo" Tercera Edición. Editorial De Palma. Buenos Aires. 1976.
- 15.- López Aparicio, Alfonso. "El Movimiento Obrero en - México" Segunda Edición. Editorial Jus. México. - 1958.
- 16.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Relación de Trabajo" Editorial P.A.C., S. A. México. 1983.
- 17.- Sánchez Hernández, Faustino. "Legislación Laboral y Seguridad Social" Editorial Trillas. México. 1981.
- 18.- Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123" Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1967.
- 19.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A. México. 1970.
- 20.- Vida Soria, Jose. "La Suspensión del Contrato de -- Trabajo" Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1965.

LEGISLACION

- 21.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición 78a. Editorial Porrúa. México. 1985.
- 22.- Cavazos Flores Baltasar y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada (comentada). Décima Tercera Edición. Editorial Trillas. México. 1982.

- 23.- Actualización VI Laboral. Mayo Ediciones. Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes. 1978-1979.
- 24.- Actualización VII Laboral. Mayo Ediciones. Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes. 1980-1981.

OTROS.

- 25.- Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomos I, II, III y IV. Octava Edición. Editorial Eliasta, S.R.L. Buenos Aires República Argentina. 1974.
- 26.- Olea Franco Pedro y otro. Manual de Técnicas de - Investigación Documental. Duodécima Edición. Editorial Esfinge. México. 1983.
- 27.- Santamaría Andrés. Diccionario de Sinónimos, Antónimos e Ideas Afines. Segunda Edición. Editorial Sopena Mexicana, S. A. de C. V. México. 1983.