



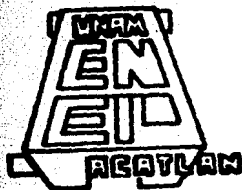
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
ENEP-ACATLAN



LA INDEMNIZACION POR DESPIDO
INJUSTIFICADO

T E S I S
QUE PRESENTA
JOSE ROGELIO GALLEGOS CALDERON
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO



Naucalpan, México

1987



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

Introducción	Pág.
1.- El Panorama Nacional.	1
2.- La importancia del Trabajo en el desarrollo de la humanidad.	11
3.- Concepto de Despido.	13
4.- Bosquejo histórico del pago de indemnización a trabajadores por terminación de la relación de trabajo.	19
5.- Los factores de la producción y la relación individual de trabajo.	25
5.1 La necesidad de la estabilidad en el trabajo.	28
6.- Rescisión y terminación de la relación individual de trabajo.	
6.1 Terminación de la relación de trabajo.	31
6.2 Rescisión de la relación de trabajo.	35
6.3 La terminación del vínculo contractual colectivo y su repercusión hacia las relaciones individuales de trabajo.	49
7.- Interpretación y aplicación de los artículos 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo en casos de despido de trabajadores.	60
7.1 Origen del conflicto en la interpretación y aplicación de los artículos 46 al 52 de la Ley Laboral.	67

7.2 Un problema semejante, su solución y enseñanza.	69
7.3 Los contratos colectivos de trabajo y la indemnización por terminación de la relación de trabajo.	72
7.4 Los artículos 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo y las omisiones del Legislador.	75
8.- Conclusiones y propuestas.	80

INTRODUCCION

En el momento de concluir los estudios profesionales, la mayoría de los estudiantes enfrentan un problema grande para la elaboración de la tesis profesional que habrá de culminar los esfuerzos de esa etapa de la vida de estudiantes. Ello es debido fundamentalmente, a una preparación deficiente, porque los estudios académicos aún no contemplan la formación para la formulación de la tesis profesional.

Hemos podido constatar que en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (Acatlán), particularmente en el -- Area de Derecho, se han venido haciendo esfuerzos encaminados a superar tal deficiencia, mediante seminarios se dota a los alumnos del conocimiento de métodos diversos de investigación, elaboración de fichas bibliográficas, etc., -- elementos importantes indiscutiblemente en la formación -- profesional, pero que necesariamente deben ser complementados con la práctica, que al decir de algunos autores, es la madre de la experiencia.

En el campo del Derecho las tesis deben contener, esencialmente, estudios, análisis de temas que nos permitan ha

cer aportaciones tendientes a mejorar, a superar la problemática de la ciencia jurídica y la impartición de justicia; asuntos que difícilmente podemos apreciar en nuestra vida de estudiantes. Es en la práctica profesional donde nos damos cuenta de las deficiencias y problemas reales existentes y dónde, aunando esas experiencias con el estudio teórico pueden emanar proposiciones útiles y provechosas. Por lo que, muy valiosos serán los esfuerzos que se realicen para vincular en forma efectiva, los estudios académicos con la práctica de la profesión.

La proposición que hago en este trabajo es producto de mi experiencia litigando en materia laboral y la expongo profundamente convencido de la utilidad que, de ser acogida por el Legislador, aportaría en la solución de un problema social, económico, jurídico y político de actualidad.

Este trabajo contiene los siguientes grandes aspectos: en primer lugar se hace notar la importancia del trabajo en la vida de la humanidad; en seguida se comenta a grandes rasgos sobre los factores que intervienen en la producción, destacando la necesidad de valorar y de apreciar justamente el trabajo de quienes lo aportan a la sociedad, así como la necesidad de buscar los medios para lograr la estabilidad en el empleo ya que quedó evidenciada con cifras la enorme magnitud del problema del desempleo; se estudian los preceptos jurídicos relacionados con la rescisión de contrato, el despido y la terminación de la relación de trabajo; analizados-

los anteriores elementos me llevan a fundamentar la necesidad de modificar el artículo 48 del Código Laboral, precisando la indemnización que corresponde a los trabajadores en los casos de despido injustificado, en la que debe incluirse los 20 días por cada año de servicios prestados.

CAPITULO 1

EL PANORAMA NACIONAL

CAPITULO 1

EL PANORAMA NACIONAL

Este capítulo tiene por objetivo presentar a grandes rasgos, el panorama de la situación que impera en el país, al tiempo de la elaboración del presente trabajo; no se ha ce un estudio detallado de la situación económica, social y política de la nación, sólo se comentan algunos indicadores de esos aspectos, ya que resulta necesario tomar en cuenta la situación general del país para una mejor comprensión del problema que en este trabajo se estudia y las medidas que se sugieren para su solución. Así como para tener presente el contexto en el que se plantean.

Algunos teóricos consideran que los Estados modernos, en atención a su economía sólo pueden considerarse, socialistas o capitalistas; nuestro país, al menos en la definición jurídica, está rompiendo con esos moldes, al contemplar el artículo 25 Constitucional que: "Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la nación." Se reconoce la existencia legal de la propiedad privada de medios de producción, pero está establecida la función rectora de la economía

mía por parte del Estado.

Lo anterior, en mi consideración es sano, ya que la -
conurrencia de los diversos sectores en la economía, se
considera debe ser con "responsabilidad social" y la expe-
riencia de los países socialistas enseña que no toda la -
economía es funcional en manos del Estado.

En México tenemos el siguiente panorama:

ASPECTO ECONOMICO

El eje principal de la economía de un país está en la
producción de bienes para satisfacer las necesidades de --
sus habitantes; para evaluar la economía debemos tomar en
cuenta qué y cuánto se produce y de qué manera se distribu-
ye lo producido. El progreso de los pueblos se mide toman-
do en consideración el grado y la forma en que satisfacen-
sus necesidades; se entiende que ha progresado más el pue-
blo que mejor satisface sus necesidades.

La situación económica de México es crítica y puede -
resumirse así:

1. Acentuadas dificultades en la producción de bienes
y en el mercado interno.

La revista Proceso, Semanario de Información y análi-
sis, del 30 de marzo de 1987, en su número 543, página 13,

comentando el Informe Anual del Banco de México, señaló - que: "El valor, a precios constantes, del Producto Interno Bruto en el año de 1986 disminuyó 3.5%:"

"...Las actividades industriales cayeron, en su conjunto en 5.3% ; la caída más severa se dió en la industria de la construcción: 12.6%; siguió la minería con 5.1% y luego la manufactura con 4.7%."

2. Muy alto grado de concentración de la riqueza.

"La participación del trabajo en el PIB se desplomó - (de 35.9% en 1982 a 28.9% en 1985) y se fortaleció la participación del capital (de 43.1% al 54.0% en el mismo período)". (1)

3. Muy alto porcentaje de desocupación.

"Se estima que hay 3 millones de trabajadores en el sector informal de la economía y que 13.0% de la Población Económicamente activa padece desempleo abierto". (2)

(1) Acosta, Carlos. La Política del actual Gobierno apunta al genocidio: Ifigenia Martínez, Revista Proceso, Seminario de Información y Análisis, número 551, México, 25 de Mayo de 1987, p-16.

(2) Idem.

4. Bajo nivel de ingresos de la clase trabajadora.

El salario mínimo promedio diario del año pasado (1986) es sólo 66.67% del salario mínimo de 1977. (3)

5. Acelerada inflación.

"El incremento inflacionario registrado en los cuatro primeros meses del año en curso -34.4%- no tiene precedentes en los últimos años: ni siquiera en 1986, cuando la inflación interna registró una alza acumulada de 105.7%" (4)

A todo esto hay que agregar que pesa sobre la economía del país también la deuda más grande de su historia: -- 105,000 millones de dolares. Y hay que saber, señala el Ing. Heberto Castillo, uno de los críticos más vehementes de la política económica que se aplica en el país, que sólo por intereses del pago de la deuda se gastan diariamente 27,000 millones de pesos y que para pagar los intereses hay que entrar todas las divisas que nos llegan por la venta de petro-leo y gas y que ellas no bastan (6,000 millones de dolares -- por el petroleo y 8,500 millones de intereses). (5)

- (3) Revista Proceso, Op. cit. número 532, 12 de Enero de - 1987, p-31, (Datos del Banco de Mexico).
- (4) Periódico El Universal, 9 de Mayo, México, 1987, p-14, (Nota firmada por Enrique Aranda).
- (5) Revista Proceso, Op. cit. número 546, 20 de abril de - 1987, p-35.

Para unos la crisis ha tocado fondo y a partir de aquí la recuperación se inicia; para otros lo peor está por venir. Opino que no debemos hacernos falsas ilusiones, el futuro luminoso de México llegará cuando lo construyamos con trabajo y con desarrollo cívico que nos permita el ejercicio de nuestros derechos y el cumplimiento de nuestras obligaciones responsablemente, sin estos elementos el futuro es incierto.

ASPECTO SOCIAL

LA EDUCACION

La educación es fundamental para el progreso de los pueblos, a pesar de la importancia que se le da a la educación y a los esfuerzos que se realizan por erradicar el analfabetismo; 10.238,945 mexicanos no saben leer ni escribir. (6)

El nivel cultural de amplias capas de la población es bajo, lo que las hace terreno fértil del alcoholismo y diversas formas de fanatismos.

LA SALUD

En lo que a salud se refiere según datos de 1984: El

- (6) Cfr. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 1986, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Secretaría de Programación y Presupuesto, México, 1987, p-179.

IMSS, ISSSTE, Pemex, Secretaría de la Defensa Nacional y la Secretaría de Marina, en conjunto brindan atención medica a 36.615,248 derechohabientes; el resto, como 45 millones de mexicanos deben ser atendidos por los Centros de Salud y -- hospitales de la Secretaría de Salubridad y Asistencia o -- por medicos particulares. (7) Muchas personas de escasos - recursos quedan abandonadas a su suerte.

LA POBLACION Y SU DISTRIBUCION EN EL TERRITORIO NACIONAL.

A las dificultades que conlleva el dotar a la pobla -- ción de servicios, hay que agregar que somos un país que -- cuenta en la actualidad con alrededor de 80 millones de com -- patriotas y con un alto indice de crecimiento poblacional. -- Además de las dificultades económicas y políticas para que lleguen a todos los beneficios del progreso, hay que enfren -- tarse al obstáculo de la inadecuada distribución de la po -- blación en el territorio nacional; Aproximadamente 18 millo -- nes de mexicanos se encuentran asentados en el Valle de Mé -- xico; 4 millones en el área Metropolitana de Guadalajara; y 3 millones en Monterrey, con los consiguientes problemas pa -- ra dotarles de servicios: agua, transporte, etc., nos topa -- mos al problema de la excesiva concentración; por otra par -- te, el problema se agrava por la dispersión: aproximadamen -- te 27 millones de mexicanos viven dispersos en unos 125 mil poblados con menos de 5,000 habitantes. (8)

(7) Cfr. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 1986, Op. cit. p-309.

(8) Idem. p-164.

ASPECTO POLITICO

Formalmente México es una República, Democrática, Representativa y Federal.

Por el predominio que tiene el Presidente de la República en la toma de decisiones, algunos han llegado a calificar nuestro sistema como monarquía sexenal. Una expresión del poder del Presidente -muy criticada- es la designación de su sucesor.

Tenemos un sistema pluripartidista con predominio de un sólo partido, el partido del gobierno, que se ha mantenido en el poder desde su conformación en 1929. Ejerce un férreo control sobre los obreros y campesinos, con medios que van desde la concesión, la manipulación hasta la represión más violenta; con todo, el PRI sorprende a propios y extraños porque se ha mantenido en el poder ininterrumpidamente por casi 60 años y ha mantenido al país en paz desde su surgimiento, aunque en muchos casos se han aplicado procedimientos execrables para someter a inconformes.

Aunque se atribuyen al PRI todos o muchos de los males del país, por la corrupción de los gobernantes y funcionarios que de él emanan y por gobernar en forma antidemocrática, etc. (Hay excepciones);, no se ve a corto plazo otra alternativa de gobierno que pudiera dar al destino del país otra orientación que favoreciera a los intereses de la mayoría de la población, ya que los partidos de ope-

sición tienen poca fuerza y no logran que sus planteamientos arraiguen en las masas populares.

En las elecciones para ayuntamientos, diputados y gobernadores, se manejan cifras de un 50% de abstencionismo y se dice que ese porcentaje de ciudadanos no votan por -- desconfianza o descontento hacia al régimen Priísta. Un -- prominente Priísta: Joaquín Hernández Galicia, apodado "La Quina", líder máximo del sindicato petrolero, manifestó: -- "Demos gracias al abstencionismo, porque cuando voten o si votaran todos los que ahora no votan, lo harían en contra del PRI." (9)

Sin embargo, las bases de sustentación del gobierno y su partido aún le funcionan, los colonos acuden a sus mítines ante la promesa de obtener algún servicio o por temor a represalias; semejante situación viven los campesinos -- con la tierra, el agua y el crédito y no se diga de los obreros, pesa sobre ellos el temor de ser castigados o despedidos en el trabajo, el control que ejercen los sindicatos oficialistas se ha visto favorecidos con las reformas legales que restringen el ejercicio del derecho de huelga, siendo indispensable que los emplazamientos sean presentados por el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, so pena que no se le dé --

- (9) Corro, Salvador. En el Gobierno se esta creando una casta de privilegiados, "La Quina." Revista Proceso, - Op. cit. número 534, 26 de Marzo de 1987, p-6

trámite. (Artículo 923 Ley Federal del Trabajo).

En lo relativo a la preservación de la paz del país y al control de los trabajadores, el Derecho del Trabajo ha desempeñado un importantísimo papel: por un lado otorga — concesiones a los trabajadores: (aguinaldo, prima de antigüedad, utilidades, vivienda, seguro social, incrementos — salariales, etc.); y por otro, establece procedimientos pa ra maniatarlos; (al trabajador que no esta "bien" con el sin dicato no se le da casa del INFONAVIT, al que reclama sus derechos se le "congela", sin el consentimiento del lider no hay huelga, por citar algunos ejemplos), todos ellos po lítica y oportunamente bien dosificados para la preserva— ción del sistema.

Otro elemento importante que hay que tomar en cuenta— en las actuales circunstancias es que se avecina el cambio de Presidente de la República y la elección de diputados — federales, ello causa mayor restricción en las inversiones debido a que los inversionistas esperan a que haya una definición de personas y de lineamientos políticos para in— vertir sus capitales.

En estas condiciones se deben aplicar medidas que lle— ven beneficios comf fetos a la mayoría de la población, en este sentido van orientados los esfuerzos de este sencillo trabajo, al proponer una medida concreta —si quiera una— an te un problema concreto que evidencia una falla de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El grave problema nacional es la suma de muchos pequeños problemas, aún con pequeñas soluciones, resolviendo lo que está a nuestro alcance resolver, vamos contribuyendo a la solución del problema general.

CAPITULO 2

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA HUMANIDAD

CAPITULO 2

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA HUMANIDAD

¿ Qué bienes existen en la naturaleza, que el hombre - utilice sin la intervención de su mano transformadora?, quizá el sol y el aire sean los únicos, aunque ya también reflejan las consecuencias de la acción del hombre. De ahí en adelante, el pan que nos alimenta, el agua que nos mitiga la sed, el techo que nos protege de la interperie, las ropas que nos cubren, el automóvil que nos transporta, el periódico que nos informa, el teléfono que nos comunica, el libro que nos ilustra, etc., todos los bienes que utilizamos para satisfacer las necesidades requieren del trabajo humano. Seguramente es por eso que los especialistas en Economía Política afirman que el trabajo es el origen de toda riqueza:

En palabras de Federico Engels, uno de los fundadores de la Teoría del Socialismo Científico, "Lo es, en efecto, - a la par que la naturaleza que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es a tal grado - que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha -

creado al propio hombre". (10)

Indudablemente que quienes aportan su trabajo a la sociedad merecen el reconocimiento a su esfuerzo y la posibilidad a una vida digna y decorosa.

En México el reconocimiento a los trabajadores se encuentra reflejado en innumerables preceptos que, mediante normas jurídicas positivas, establecen derechos que los favorecen.

En la sociedad moderna se dan conflictos de enorme trascendencia en torno al trabajo, a la riqueza que él genera y a los medios de producción que se utilizan; ello resalta la importancia del Derecho del Trabajo en la procuración de la armonía de los intereses en juego.

Uno de los fines del Derecho es la justicia, pero ¿cuál justicia?, la que le imprime el que tiene el poder de dictarlo y aplicarlo, aunque hay que aclarar que las normas jurídicas, en realidad no se hacen a entero arbitrio de nadie en particular, si no que surgen según la correlación de los diversos factores económicos, sociales y políticos.

(10) Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Editorial Progreso, Moscú-URSS, 1985, p-3.

CAPITULO 3

CONCEPTO DE DESPIDO

CAPITULO 3

CONCEPTO DE DESPIDO

¿Qué es el despido? Es el acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servi
cios. (11)

Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanelas de Torres, lo definen de la siguiente forma:

Despido es una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrón expresa y concreta su propósito de extin
guir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su ser
vicio.

Lo clasifican en despido justo y despido injusto:

Despido justo, afirman, es cuando la declaración de la voluntad esta justificada en hechos imputables al traba
jador.

(11) De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, Decimaprimerá Edición, Mexico, 1983, p-234.

Despido injusto, cuando es fundado en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal o imputable al trabajador, siempre que el empresario obre sin derecho. (12)

Antes de emitir juicios de valor sobre de que si el despido es justo o injusto, debe precisarse el significado del concepto. Al respecto, indagando en la terminología jurídica encuentro que es un término que se ha originado en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Una de las formas más comunes en nuestro derecho positivo de separación de trabajadores de su empleo, se da en la figura jurídica de la rescisión del contrato.

Rescisión, señala Mario de la Cueva, es la disolución de la relación de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

(13)

En el Diccionario de la Lengua Española, la palabra rescisión significa "Dejar sin efecto un contrato, obligación, etc., por causa legítima." (14)

(12) Cfr. Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Cabanelas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Editorial Heliastás, S. DE R.L., Segunda Edición, Buenos Aires Argentina, 1976, Tomo II, p-63.

(13) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México 1982,- Tomo I, p-241.

(14) Diccionario de la Lengua Española, Editorial Porrúa,- Vigésima Edición, Mexico, 1981, p-655.

Considero que el significado que tiene la palabra rescisión en el Diccionario de la Lengua Española es lo suficientemente preciso como para ser acogido en su seno por la terminología jurídica y al parecer así sucede, buscando en los preceptos de la Ley Federal del Trabajo encuentro - que el artículo 46 establece:

"Artículo 46.- El trabajador o el patron podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

El artículo 47 establece 15 causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Y el artículo 51 estatuye 9 causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Por otro lado, en la Ley se utiliza poco la palabra - despedido, los artículos 48 y 162 son de los pocos que la -- contienen.

¿Cuál es la diferencia entre el concepto despedido y la figura jurídica de la rescisión? Una diferencia fundamental que distingue a dichos conceptos entre si, es la legitimidad; la rescisión es la terminación del contrato por cualquiera de las partes por causa legítima; en tanto que el despedido, es la separación del trabajador de su empleo

llevada a cabo por determinación unilateral del patrón - sin causa legítima; esto es, todo despido es injustificado.

Una diferencia más entre los conceptos en mención, es que el despido, únicamente puede ser ejecutado por los patrones, y la rescisión jurídicamente pueden llevarla a cabo tanto los patrones como los trabajadores, (en base al artículo 47 de la Ley los primeros y en base al artículo - 51 los segundos).

En la práctica, en la realidad de los conflictos obrero-patronales, se puede apreciar una tendencia muy generalizada a usar el término despido como sinónimo de la palabra rescisión cuando ésta es ejecutada por el patrón. A los trabajadores rara vez se les escucha decir que les rescindieron su contrato, en cambio regularmente dicen "ya me despidieron"; los patrones dicen "lo despedí"; los litigantes por lo regular escribimos en las demandas "el trabajador fué injustificadamente despedido."

Ahora bien, si la rescisión es justa o injusta, se puede confirmar que la Ley señala como imputables tanto al patrón como al trabajador, si uno u otro rescinde el contrato sin sufrir realmente una causa de la otra parte o del otro sujeto de la relación laboral que dé motivo, - de las señaladas por la Ley--, estamos entonces, ante una rescisión ilegal.

Si la rescisión se efectúa por alguna de las causales que establecen los artículos 47 y 51 facultando a las partes, la rescisión es legal. En sentido amplio no siempre lo legal es justo, ni siempre lo justo es legal; hay conductas justas que son ilegales. Sin embargo, se puede afirmar que hay uniformidad de criterios en cuanto a considerar que cuando el patrón rescinde el contrato al trabajador sin existir alguno de los motivos señalados en el artículo 47, es ilegal y a la vez injusta esa rescisión y por tanto la misma Ley preceptúa la obligación para el patrón de pagar una indemnización determinada.

Respecto al concepto de despido, La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente tesis:

"DESPIDO INJUSTIFICADO, QUE DEBE ENTENDERSE POR.

Aunque en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado, la misma puede entenderse por exclusión si se atiende a lo dispuesto por los artículos 46, 47 y 48 del segundo de los ordenamientos legales citados: o sea que siempre que el patrón rescinda unilateralmente el contrato de trabajo, y dentro del juicio no compruebe la causa de la rescisión, existe la figura del despido injustificado y dicho patrón se hará acreedor a las sanciones que para tal caso señala la propia Constitución y la Ley.

Amparo directo 3378/73, Luis Felipe del Castillo Ja -
rrillo, 25 de octubre de 1973, Unanimidad de 4 votos, Ma-
ría Cristina Salmorán de Tamoyo, S.J.F. Séptima Época Vol.
58, Quinta Parte, p-20" (15)

Hay un amplio número de tesis y jurisprudencias que -
contemplan diversas situaciones que se pueden suscitar en
torno al despido.

- (15) Prontuario de la Ley Federal del Trabajo, Tesis Labo-
rales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -
(Cuarta Sala), Junta Federal de Conciliación y Arbi-
traje, México, 1978, p-70

CAPITULO 4

BOSQUEJO HISTORICO DEL PAGO DE INDEMNIZACION A TRABAJADORES POR TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

CAPITULO 4

BOSQUEJO HISTORICO DEL PAGO DE INDEMNIZACION A TRABAJADORES POR TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos antes de la revolución de 1910 eran tales, que pugnan por lograr un salario mínimo, jornada de trabajo de 8 horas, supresión de las tiendas de raya, etc.; pensaban en prestaciones más apremiantes antes que pensar en un pago por concepto de indemnización en caso de despido; pesaban tanto las deudas de las tiendas de raya que seguramente se darían por satisfechos con que ante el nuevo patrón no continuaran los descuentos que se les hacían con el anterior.

Lejos de establecerse el derecho a la indemnización por despido, se determinó el impedimento legal para exigir la como enseguida se pueda apreciar.

El Congreso del Estado Libre y Soberano de México, aprobó un decreto el 30 de abril de 1904, cuyos artículos 1o. y 2o. son del tenor siguiente:

"Artículo 1o. Dentro de los términos del arrendamien-

to del trabajo y de la industria, reconocido por nuestro Código Civil vigente, se comprende el servicio por jornal, que es el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria que se llama jornal.

Artículo 2o. El trabajador asalariado que se haya ajustado sin señalar término dentro del cual haya de trabajar, ni obra determinada que deba cumplir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda pedir indemnización." (16)

El artículo segundo precitado prueba de manera fehaciente la anterior afirmación.

Aquellas condiciones de vida de los asalariados mexicanos se prolongan incluso más allá de 1910; al respecto - Jorge Carpizo, afirma: "El hombre ha vivido y vive apremiado. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días, los trabajadores han ganado batallas importantes. Si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador así es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX." (17)

(16) Bringas Colín, Martha. La Situación de los Trabajadores en el Estado de México, (1890-1906), Páginas Obreras/2, Centro de Estudios del Movimiento Obrero del Estado de México, Toluca, México, 1982, p-39

(17) Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, UNAM. Cuarta Edición, México, 1980, p-93.

El 5 de febrero de 1917 sucedió un acontecimiento en nuestro País de trascendencia inusitada para los trabajadores del mundo entero; fue promulgada la primera Constitución con contenido social elevando a rango de norma fundamental los derechos básicos de los trabajadores, "... rompió los moldes clásicos a los que, teóricamente, debe ajustarse una Constitución. Pero logró en cambio dar un paso adelante en el camino que busca dignificar a la persona humana." (18)

La Constitución de 1917 originalmente en la fracción XXII del artículo 123 estableció el derecho a la indemnización de 3 meses de salario en caso de despido; rezaba en su texto original la fracción en mención: "El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por faltas de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

(18) Ramírez Fonseca, Francisco, Manual de Derecho Constitucional, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1985, p-485.

En 1962 fue reformada esa fracción continuando así - hasta la fecha; con la reforma quedó de la siguiente manera: "El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por faltas de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (19)

aparece subrayada la adición con el propósito de hacerla resaltar; dicha adición en mi consideración es razonable ya que se establecen excepciones a la obligación de reinstalar al trabajador, en casos en que la continuación de la relación de trabajo es prácticamente imposible; el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a ellas en particular.

(19) Diario Oficial de la Federación, 21 de Noviembre de 1962.

"Artículo 49.- El patron quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales"

Es así como surge el derecho a una indemnización por despedido a favor de los trabajadores mexicanos; ha habido también avances en otros aspectos relacionados con la prestación de los servicios. No obstante, "Para los obreros, no todos los principios se han convertido en realidad; sin embargo, la justicia laboral de los gobiernos emanados de la revolución de 1910 combate la explotación despiadada del trabajador: el sistema de deudas, castigos corporales, por

nadas inhumanas, malos tratos, tiendas de raya y el pago - en especie han desaparecido." (20)

(20) Ruiz de Chávez, Arturo. El Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979 p-89.

CAPITULO 5

LOS FACTORES DE LA PRODUCCION Y LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABAJO.

CAPITULO 5

LOS FACTORES DE LA PRODUCCION Y LA RELACION
INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En el proceso productivo de los bienes de subsistencia de la sociedad intervienen diversos elementos que en la teoría económica se han denominado "factores de producción."

En la sociedad capitalista, además de la naturaleza, - los factores del proceso productivo son dos: el dinero convertido en capital y la fuerza humana, cuyos titulares son los patrones y los trabajadores, respectivamente.

Los artículos 8 y 10 de la Ley definen esos conceptos - en los siguientes términos:

"Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido - por cada profesión u oficio."

"Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos."

Los trabajadores y los patrones en dicho proceso entran en determinados vínculos entre sí, cuya regulación es el objeto del derecho del trabajo; así lo establece el artículo 20. de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 20. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Al materializarse o establecerse la relación de trabajo, contráen entre sí, trabajadores y patrones, determinados derechos y obligaciones; un aspecto de esos derechos y obligaciones, es materia de estudio en este trabajo; el referente a la permanencia de la propia relación individual de trabajo y la indemnización correspondiente en caso de rescisión o terminación de dicha relación individual de trabajo.

ante todo, es necesario la existencia de la relación de trabajo, ¿cuándo se origina la relación de trabajo?, Establece el artículo 20 de la Ley Laboral:

"Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, —

cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Un aspecto importante que cabe resaltar de este precepto, es que lo que da origen a la existencia de la relación laboral es la prestación de un trabajo personal subordinado y asalariado, es de este hecho del que emanan los derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones, aún no existiendo contrato celebrado por escrito.

Una de las preocupaciones del Legislador es procurar la subsistencia de la relación de trabajo de manera permanente, a fin de que el trabajador deje de estar expuesto a ser separado del empleo, cuando así convenga a los intereses del patrón; este es el sentido del contenido del artículo 35 de la Ley, que preceptúa:

"Artículo 35. las relaciones de trabajo pueden ser -- por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado." Al respecto Alberto Trueba Urbina, comentó: "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en caso de litigio." (21)

Los preceptos del 40 al 55 contienen normas tendientes a garantizar a favor de los trabajadores la subsistencia del trabajo de manera permanente y regulan los casos excepcionales en que puede rescindirse o terminarse la relación de trabajo; así como las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador en caso de que la terminación de dicha relación laboral fuere por causas imputables a la parte patronal. Estos preceptos son motivo de análisis en los capítulos subsecuentes de este trabajo.

5.1 LA NECESIDAD DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

La relación de trabajo entre obreros y patrones, es característica del modo de producción capitalista; ningún País capitalista independientemente de su nivel o grado de desarrollo, ha sido capaz de dar empleo a todos los habitantes que lo demandan. Aún en la etapa de crecimiento o de auge, sigue existiendo desempleo; sólo que en menor gra

(21) Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980, (Comentarios de Alberto Trueba Urbina), Quinceagésimay primera Edición, Mexico, 1984, p-41.

do; por ello es importante señalar que en épocas de crisis como la que estamos viviendo, este desempleo se agrava en forma alarmante, situación por la que atraviesa México en estos momentos.

El sistema jurídico mexicano ha sido sensible a dicho problema; lo demuestra el hecho de haber adicionado al artículo 123 Constitucional, en forma expresa, el derecho de las personas al trabajo, quedando su primer párrafo de la siguiente manera:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley." (22)

Pero una cosa es la hipótesis normativa, el deber ser, y otra cosa es el ser; la realidad es que, no obstante lo preceptuado: "El desempleo abierto en México pasa del 17 por ciento, lo que representa un total de 4 millones de desempleados; en el campo la situación es crítica, pues es - tos trabajadores sólo laboran alrededor de 116 días al año, a los que mejor les va, porque los que no encuentran ni ese tipo de trabajo, tienen la necesidad de trasladarse a las grandes ciudades o hacia los Estados Unidos. Se calcula que en los últimos tres años 2 millones y medio de -

(22) Diario Oficial de la Federación, 19 de Diciembre de 1978.

formuleros al no encontrar trabajo han tenido que emigrar." Señala Reconstrucción Proletaria, Órgano Informativo de la Confederación de Trabajadores y Campesinos, en su edición, Número 9, publicada en julio de 1986, en el artículo titulado "Desempleo y crisis".

Más adelante advierte, el mismo artículo del Órgano - informativo citado que: "La gravedad radica en que no sólo no han crecido las fuentes de trabajo, sino que éstos se han perdido por un monto de dos millones, por lo que se señala que en todo el País, la desocupación total alcanza ya los 6 millones de personas."

Esa cifra tan grande de desempleados refleja un serio problema social, pues quienes no tienen empleo se ven impulsados a delinquir, y existe el riesgo de llegar a la -- violencia anárquica generalizada, que a todos perjudica y que pone en peligro la paz y la tranquilidad social y al -- sistema mismo y sus instituciones.

CAPITULO 6

RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

6.1 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

6.2 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

6.3 TERMINACION DEL VINCULO CONTRACTUAL COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES HACIA LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES.

CAPITULO 5

RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL
DE TRABAJO.

6.1 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Quedó asentado en el capítulo anterior que la regla es la existencia permanente de la relación de trabajo; en el presente capítulo se estudiarán las causas excepcionales -- que la Ley contempla como posibles para que se dé por concluida la relación de trabajo.

Señala el artículo 53 de la Ley:

"Artículo 53.- Son causas de terminación de la relación de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV.- La incapacidad física o moral o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del

trabajo. y

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

"Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones — individuales de trabajo, en tanto que la fracción V, se refiere a la terminación de los contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la inco^steabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables". (23)

La primera causal a que se refiere el artículo citado deja a entera voluntad de las partes la terminación de la relación de trabajo; en ese caso ningún derecho que reclamar tendría el trabajador, más que la prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, siempre y cuando haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos, como lo establece el artículo 162.

En las causales a que se refiere el artículo, en las fracciones siguientes, el grado de intervención de la voluntad de trabajadores y patrones, en la terminación de la

(23) Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980, Op. cit. p-52.

relación de trabajo; es practicamente nulo, debiéndose más bien a causas ajenas a su voluntad.

En caso de muerte del trabajador (fracción II, del artículo 53), la familia del trabajador tiene diversos derechos, ya sea que la muerte provenga de una enfermedad natural o de un riesgo de trabajo.

Los preceptos a que alude la fracción III, se refieren a los casos de excepción en que la Ley permite la existencia de contratos de trabajo por obra o tiempo determinado. Al vencimiento de tales contratos ningún derecho tienen -- que reclamar los trabajadores por concepto de indemnización, solamente la parte proporcional de aguinaldo y vacaciones, y utilidades (si laboraron por un tiempo mayor a sesenta días durante el año, según lo ordena la fracción VII del artículo 127 de la Ley Laboral).

Respecto de la causal establecida en la fracción IV - del artículo 53, el artículo 54 establece:

"Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y 12 días por cada año de servicio, 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 corresponden de conformidad con -

las leyes." (24)

Queda claro que el contenido del artículo precitado — se refiere a los casos en que los trabajadores sufren una incapacidad permanente parcial.

Si el juicio correspondiente, (señala el artículo 55), no comprueba el patrón la causa de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consiguados en el artículo 46.—
(25)

La fracción 7 del artículo 53 es analizada en el apartado 6.3 de este capítulo.

- (24) La fracción XIV del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, establecen una serie de responsabilidades para los patrones, por las enfermedades en general y por las enfermedades y accidentes provenientes del trabajo, tales como: pagar indemnizaciones determinadas, (según el grado de incapacidad sufrida y según que provenga de enfermedad natural o como consecuencia del trabajo), asistencia médica, aparatos de prótesis y ortopédicos, hospitalización, etc., si el patrón tiene inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores queda relevado del cumplimiento de esas obligaciones.
- (25) Los derechos a que se refiere el artículo 48 son la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario, así como los salarios caídos.

6.2 RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

Hay motivos establecidos en la Ley por las que es posible rescindir la relación de trabajo; en los motivos para ello resalta la trascendencia que tiene la conducta tanto del trabajador como del patrón para dar cabida a la rescisión.

Por otro lado, indefectiblemente la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia la terminación de la relación laboral, repercutiendo en los derechos y obligaciones, según que la causa sea imputable al trabajador o al patrón.

Los motivos imputables al patrón, por los que el trabajador puede rescindir la relación de trabajo, se encuentran establecidos en el artículo 51 de la Ley, que a la letra dice:

"Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

I.- 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 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal-

directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del -trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

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."

Como se puede apreciar dichas causales son imputables al patrón y hacen imposible la continuación de la prestación de los servicios, por lo que la ley establece, como sanción para el patrón, la obligación de pagar al trabajador una indemnización por la ruptura de la relación de trabajo. El artículo 52 señala al respecto:

"Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causales mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50."

El trabajador que por causa imputable al patrón rescinda el contrato o relación de trabajo, tendrá derecho a que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos o caídos desde la fecha de separación del empleo hasta que se cumplimente el laudo que se pronuncie en el juicio correspondiente, de conformidad con el artículo 50, y además al pago de la prima de antigüedad, independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho. En la aplicación de la ley al respecto no hay discrepancia alguna en los tribunales.

También contempla la Ley algunas posibilidades en que

puede rescindirse la relación de trabajo por motivos imputables al trabajador y, por tanto, no entraña ninguna responsabilidad para el patrón, más que el pago de la prima de antigüedad de conformidad con el artículo 162:

"Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; (26)

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

..."

- (26) El artículo 485 establece que la cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. Y el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esta cantidad como salario máximo ..." para tomarlo como base para cuantificar las indemnizaciones.

Esas causas justificadas de despido las señala el artículo 47 en los siguientes términos:

"Artículo 47. 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 hubiese propuesto o recomendado con certificados — falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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;

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 cum

plimiento de la relación de trabajo;

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; (27)

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

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

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

(27) Perjuicios, son la privación de cualquier ganancia lícita que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación. Daños, son la pérdida o menoscabo en el patrimonio, sufrido por la falta de cumplimiento de una obligación. Como se puede ver los perjuicios y daños son distintos, atendiendo al contexto de ideas de las fracciones V y VI, se desprende que el Legislador empleó erróneamente la palabra perjuicios, seguramente lo correcto es utilizar ambos conceptos, dando la facultad de rescindir el contrato por los dos hechos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ante los despidos o la necesidad de rescindir su contrato, los trabajadores tienen la facultad de accionar al órgano jurisdiccional para que, aplicando el Derecho, resuelva sobre la legalidad o ilegalidad del caso, ya que la rescisión por sí misma no basta para terminar con la relación de trabajo y sus consecuencias jurídicas, atinadamente el Doctor en Derecho, Néstor de Buen Lozano, opina al respecto:

"La rescisión patronal no termina por sí misma con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de validez por los Tribunales Laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido con la terminación misma. Hay pues un condicionamiento procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo o-

perará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si por el contrario declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad) en este caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación." (28)

Se indica en la página 434 del Manual de Derecho del Trabajo publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 1932:

"Para que la rescisión opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según el caso, no basta con invocar la causa, sino que es necesario probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el juicio respectivo."

Y para estar en posibilidad de probar la causa, deben imputarse uno o varios hechos concretos, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron, de otro modo se estaría dejando en estado de indefensión al demandado.

El artículo 47 ha despertado innumerables discusiones, en mi opinión es anticonstitucional, ya que faculta a los

(28) De Buen Lozano, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, Mexico, 1985 Tomo II p-78.

patrones a privar de un derecho a los trabajadores (de su derecho más sagrado como es el derecho al trabajo), sin previo juicio, contraría al artículo 14 de nuestra Norma Fundamental, que manda: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, si no mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."

Durante la pesadilla que vivió nuestro pueblo bajo la dictadura porfirista se decía "mátenlos después viriguas"- el artículo de referencia parece retomar el espíritu de aquella frase, adecuándola a la nueva situación, al normar en el fondo "despídaalos, después averiguan."

Los sindicatos en su acción reivindicadora de los intereses de sus agremiados, han ido limitando la potestad de los patrones de despedir a sus trabajadores, al incluir en los contratos colectivos de trabajo, cláusulas que obligan al patrón a realizar una investigación y seguir determinado procedimiento, oyendo al trabajador en su defensa - antes de ejecutar el despido, sin cuyos requisitos, el despido se considera injustificado, estos logros los han alcanzado los trabajadores ferrocarrileros, petroleros, del Seguro Social, entre otros.

El problema es complejo, si el patrón está económica—

mente, materialmente imposibilitado para que continúe la relación de trabajo. ¿Qué hacer? La solución va más allá del sistema económico, social y político en que vivimos actualmente en nuestro País. Circula información de que en los países socialistas no hay desempleo ni despidos.

Hacer un análisis y un estudio de ese problema rebaza el objetivo de este trabajo, ya que, tomando en consideración que, el que mucho abarca poco aprieta, se pretende -- centrar la atención en la indemnización a que tienen derecho los trabajadores por despido injustificado.

Si el trabajador es despedido del empleo sin existir alguna o algunas de las causas mencionadas en el artículo 47 antes transcrito, estamos entonces, ante la presencia de un despido injustificado.

¿Qué derecho tiene el trabajador, qué obligaciones -- tiene el patrón en caso de despido injustificado? Veamos:

El artículo 48 establece:

"Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón -- la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, --

además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Si el trabajador opta por la acción de reinstalación, y en el juicio correspondiente, el patrón no comprueba la causa de la rescisión, se le debe condenar en el laudo que se dicte, a reinstalar al trabajador y a pagarle los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo; es decir, hasta la fecha en que el trabajador sea reinstalado en su puesto; respecto a esta interpretación del artículo 48 hay concordancia en los tribunales.

Los artículos 49 y 50 de la Ley de la materia determinan los casos en que el patrón puede quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización determinada; a continuación se transcriben textualmente dichos preceptos:

"Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desem-

peña o por las circunstancias de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, teniendo en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50 Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

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

Cabe señalar por una parte, que la regla general es la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en el trabajo que desempeñaba; y la excepción: es que puede quedar liberado de dicha obligación pagando las indemnizaciones en los términos que establece el citado artículo 50.

Es necesario hacer notar que en caso de relación de trabajo por tiempo indeterminado, si un trabajador opta por la acción de reinstalación y en el juicio no comprueba el patrón la causa que justifique el despido pero si comprueba la existencia de alguno de los casos a que se refiere el artículo 49, para quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe pagar al trabajador, una indemnización consistente en el importe de tres meses de salarios, salarios caídos, más veinte días de salarios por cada año de servicios prestados (artículo 48, y fracciones II y III del artículo 50); además, la prima de antigüedad de doce días por año de servicios con apego al artículo 162; acerca de esta interpretación también existe concordancia en los tribunales encargados de impartir justicia en materia de trabajo.

Sin embargo, en verano no todo el cielo es azul; en el caso de trabajadores sujetos a relación de trabajo por tiempo indeterminado, como es el caso del supuesto anterior, pero que opten por la acción de indemnización, en los términos que los faculta el artículo 48, respecto a la determi-

ción de cual debe ser esa indemnización, se vienen suscitando en la aplicación del Código Laboral dos criterios distintos: uno que sostiene que la indemnización que corresponde es de tres meses de salario, más salarios vencidos y la prima de antigüedad; y el otro que concluye que deben ser esos mismos conceptos, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados; Dicho conflicto de interpretación de la ley es motivo de estudio en el capítulo 7, que veremos después de analizar en el apartado que sigue, la terminación del vínculo contractual colectivo y sus repercusiones hacia las relaciones laborales individuales.

6.3 TERMINACION DEL VINCULO CONTRACTUAL COLECTIVO Y SU REPERCUSION HACIA LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Continuando con la comparación de las indemnizaciones que la Ley estatuye para las diversas posibilidades de terminación de la relación de trabajo, en este apartado se estudiará el capítulo VIII, del título Séptimo, cuestionando primeramente la denominación de "Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo" que la Ley dá a ese capítulo VIII; y se comenta enseguida la relación que guarda con la terminación de la relación individual de trabajo.

El nombre "Relaciones Colectivas de Trabajo" utilizado en la Ley para denominar su título séptimo es inadecuado, ya que la propia Ley en su artículo 20 indica: "Se entiende -- por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le

dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." Esto es, no existe una "relación colectiva de trabajo," sino únicamente relación individual de trabajo, derivada de la "prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

La Ley, al normar las "relaciones colectivas de trabajo" a lo que se refiere en realidad es a la vinculación contractual colectiva, que es una vinculación jurídica de características muy peculiares emanadas de la finalidad proteccionista, reivindicadora del obrero y de justicia social del Derecho del Trabajo.

Por lo tanto, al no existir "relación colectiva de trabajo," no existe su terminación, tampoco existe la posibilidad jurídica de que el patrón demande al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, la rescisión del mismo; Existe en cambio, el derecho irrenunciable de los trabajadores a organizar su sindicato o afiliarse a uno ya existente y de exigir al patrón la firma del contrato colectivo de trabajo. Por cierto que dicho vínculo contractual implica la "manifestación de la voluntad de las partes" de manera muy especial, ya que si el patrón no acepta suscribirlo, — tiene tras de sí la presión del derecho de los trabajadores a la huelga.

No existe rescisión, ni terminación de la relación colectiva de trabajo," lo que existe es terminación o rescisión

sión de las relaciones individuales de trabajo en forma masiva, que no es lo mismo.

Mientras exista relación laboral individual, tienen vigencia todos los derechos del trabajador que le son inherentes, debido a que los derechos del trabajador son irrenunciables; es jurídicamente imposible que exista fuente de trabajo y relación individual de trabajo sin el derecho a la contratación colectiva, éste se extingue con la extinción de la fuente de trabajo. La terminación de la fuentes de trabajo no depende de la entera voluntad del patrón, ya que debe justificar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los motivos para reducir personal y reducir sus prestaciones logradas en el contrato colectivo de trabajo, que en ningún caso podrán reducirse más allá de las consagradas en la Ley; con mayor razón el patrón debe justificar y obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para efectuar el cierre total de la empresa.

Expresadas las anteriores consideraciones en lo general, a continuación comento en particular los artículos 433 al 439 que integran el capítulo VIII, del título séptimo que la ley denomina "Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo," los comentarios versan sobre la incidencia que tienen los casos que regulan los preceptos citados hacia la relación individual de trabajo y la indemnización por ruptura de la misma.

Establece el artículo 433:

"La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes."

Y reza el artículo 434:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38(29); y

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

(29) El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza la celebración de contratos por tiempo u obra determinados 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. Al concluirse dichos contratos no hay derecho para reclamar ninguna indemnización por terminación de la relación de trabajo.

El artículo 435 establece que en los casos previstos en las fracciones I, II, III y V del artículo 434, se requiere de la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que demuestra el interés de conservar las fuentes de trabajo por parte de las autoridades laborales y autorizar su extinción sólo en casos excepcionales en que se demuestre la imposibilidad para que la fuente de trabajo continúe subsistiendo.

El artículo 436 preceptúa, que en los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Dicha indemnización no comprende los veinte días de salario, prestación que si se contempla para el caso de rescisión por causas imputables al patrón; Ello es justificable ya que los casos de terminación de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 434 en sus cinco fracciones, son ajenos a la voluntad del patrón y en sentido amplio pueden considerarse que es ajeno a su voluntad el cierre de la fuente de trabajo.

El artículo 437 ordena que cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Dice el artículo 438: si el patrón reanuda las actividades de la empresa o crea otra semejante, "tendrá las — obligaciones señaladas en el artículo 154."

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

El artículo 154 en mención ordena que:

"Los patronos estan obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna — otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo — sean.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o — puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que — se encuentre agremiado a cualquier organización sindical — legalmente constituida."

Establece el artículo 439: "Cuando se trate de la in — plantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo —

nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162."

Para dicho caso, como se puede apreciar, se ordena — una indemnización de cuatro meses de salario, además de los veinte días por año y la prima de antigüedad, es a todas luces una indemnización mayor que la establecida por despido o rescisión de la relación de trabajo, lo que se justifica ya que al renovarse la maquinaria o los procedimientos de trabajo, el patrón pretende mayor productividad y con ello mayor ganancia, privando como consecuencia de esas mejoras, a determinado número de trabajadores de su empleo y de su salario. Pero, ¿no afecta esto el desarrollo tecnológico de las empresas? La utilización de mejor-maquinaria trae como consecuencia que se reduzca el empleo de mano de obra, lo que significaría mayor desempleo, ¿Cómo dirimir ese conflicto,? una conclusión razonable puede ser que no se frene el desarrollo tecnológico y que, para dar ocupación a la mano de obra excedente, se reduzca la jornada de labores de la fuerza humana empleada y de ese modo se puede emplear la fuerza de trabajo a la que no se le da participación. Plantear el problema en otros térmi -

nos parecería que forzosamente tuviéramos que optar por la máquina o por el hombre como si fueran excluyentes; la etapa de destrucción de las máquinas por considerarlas perjudiciales quedó superada desde los albores de la revolución industrial, ahora la experiencia indica que se trata no de enfrentar la máquina con el hombre, sino de poner las máquinas, la ciencia y la técnica al servicio de la humanidad.

¿ Qué vinculación existe entre la mal llamada relación colectiva de trabajo y la relación individual de trabajo.? De la relación individual de trabajo nacen derechos y obligaciones para el trabajador que son irrenunciables y que no implican u obligan al conjunto de trabajadores.

De la llamada relación colectiva de trabajo emanan derechos y obligaciones entre los sujetos colectivos de los trabajadores (sindicatos o coaliciones) respecto al patrón en lo individual o con asociaciones de patronos, sociedades anónimas muy frecuentemente y otras de diversos tipos que pueden organizarse para estar en posibilidades de lograr fines u objetivos para los cuales las personas físicas aisladas están imposibilitadas.

"La relación colectiva de trabajo" la convienen los patronos, sean estos personas físicas o morales, con los sindicatos de trabajadores y plasman las condiciones en que ha de prestarse el trabajo, en un contrato colectivo de trabajo, que mediante la acción reivindicadora de los sindicatos tienden a mejorar las prestaciones mínimas que

establece la Ley Federal del Trabajo. Mediante dicha acción se mejoran las condiciones de los trabajadores en cuanto a la situación gremial, repercutiendo en ese sentido en la relación individual.

Una característica fundamental de las condiciones de trabajo que se pactan en el contrato colectivo de trabajo, es que, no pueden en ningún caso, ser inferiores a aquellas que la Ley establece (artículo 56).

Otra repercusión directa que existe, es que al terminarse la vinculación contractual colectiva de trabajo, - queda terminada también la relación laboral individual, - y eso sólo puede ser con la extinción de la fuente de trabajo autorizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, como ya quedó señalado.

Una diferencia sobresaliente es que en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón, en la relación individual de trabajo, tienen que dirimirse los conflictos en el procedimiento relativo a conflictos individuales de trabajo, y, en caso de incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, tienen que dirimirse los conflictos a través del procedimiento relativo a conflictos colectivos de trabajo, tienen los trabajadores, además la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga. Acerca de la distinción entre ambas figuras existe la siguiente tesis de jurisprudencia: emanada de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en las contiendas, sino que la clasificación surge de la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia, en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercida tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre un derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponden personalmente."(30)

El anterior razonamiento es confirmado por la siguiente tesis emanada también de la Suprema Corte:

"CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION DEL, PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMACORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

De acuerdo con la fracción III del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de ampa-

(30) La Gaceta Laboral, número 22, Abril-Mayo-Junio, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1980,p-37.

ro presentados contra los laudos de las Juntas dictados en un conflicto colectivo, y por conflicto colectivo, debe entenderse, aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional del grupo o sindicato obrero, pues en lo individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal." (31)

(31) Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, Cuarta edición, México, - 1970, p-254.

CAPITULO 7

INTERPRETACION Y APLICACION DE LOS ARTICULOS 46 AL 52 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CASOS DE DESPIDO DE TRABAJADORES.

- 7.1 ORIGEN DEL CONFLICTO EN LA INTERPRETACION Y APLICACION DE LOS ARTICULOS 46 AL 52 DE LA LEY LABORAL.
- 7.2 UN PROBLEMA SEMEJANTE, SU SOLUCION Y ENSEÑANZA.
- 7.3 LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACION POR TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.
- 7.4 LOS ARTICULOS 46 AL 52 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS OMISIONES DEL LEGISLADOR.

CAPITULO 7

INTERPRETACION Y APLICACION DE LOS ARTICULOS 46 AL 52 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CASOS DE DESPIDO DE TRABAJADORES.

Si los trabajadores despedidos sujetos a relación de trabajo por tiempo indeterminado deciden ejercitar la acción de indemnización, en base al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán derecho a que se les indemnicen con el importe de tres meses de salario.

Dispone el segundo párrafo del citado artículo 48:

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le pague los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

Una cuestión importante que vale la pena destacar, es que en base al párrafo segundo del artículo 48 antes transcrito, corresponde al patrón la obligación de probar la --

causa de la rescisión para que se le absuelva de pagar la indemnización. Pero se ha conformado en el Derecho Adjetivo Laboral la figura jurídica denominada "reversión de la carga de la prueba" que consiste en que el patrón niegue - el despido y le ofrezca el trabajo al demandante, en los mismos terminos y condiciones en que venía laborando hasta suscitarse el conflicto, trayendo como consecuencia que re caiga en el trabajador la carga procesal, debiendo éste de probar el despido. Ese criterio ha sido sustentado en diversas tesis de los Tribunales Colegiados del Noveno y Dé cimo Primer Circuitos, de las cuales cito la siguiente:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA, REVER -- SION. Cuando el patrón niegue haber despedido al trabaja dor y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto en las mis mas condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde a éste demostrar que efectivamente fué despedido, ya que - en tal caso se establece la presunción de que no fué el pa trón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él correspon de la prueba de sus afirmaciones.

Amparo directo 564/78.- Jesús Aguilera Macías.- 10 de noviembre de 1978.- Tribunal Colegiado del Décimo Pri mer Circuito.- Tesis 7, pág. 424" (32)

(32) La Gaceta Laboral, Op. cit. número 24, Octubre-Noviem bre-Diciembre, 1980, p-17.

Debo mencionar que es práctica generalizada de los -- abogados patronales, ofrecer el empleo en tales casos, como una artimaña, por un lado para revertir al trabajador la carga de la prueba, y por otro, para retardar en perjuicio del trabajador la impartición de justicia, ya que a la hora de ser reinstalados los trabajadores, más tarda en salir del centro de trabajo el Actuario que da fé de la reinstalación, que el trabajador en ser nuevamente despedido, dejándolo en la necesidad de iniciar un nuevo juicio, no obstante que el anterior continúe en trámite para determinar lo relativo a los salarios vencidos. Durante el conflicto el trabajador carece del salario que es el sustento de su familia, ¿ Cuánto tiempo puede resistir un trabajador en esa lucha tan desigual?. Esa situación lo obliga a negociar ante el patrón el pago de la indemnización en forma por demás desventajosa aunque el patrón no las tiene todas consigo, ya que si continúa el conflicto hasta sus últimas consecuencias, es posible que el trabajador pruebe el despido y se condene al patrón a pagar una fuerte suma de dinero por concepto de salarios caídos, además de la indemnización.

Ahora bien, si el trabajador opta por la acción de indemnización. ¿ A qué tiene derecho?; al respecto como ya se indicó, se han establecido dos criterios, uno que considera que tiene derecho únicamente al pago de tres meses de salario y los salarios caídos (en base al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo), además de otras prestaciones, tales como, prima de antigüedad, parte proporcional de --

aguinaldo, vacaciones y salarios devengados, etc., pero - que estima que no tiene derecho al pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados a que se refiere la fracción II del artículo 50 de la Ley Laboral, con - el simple argumento de que dicho ordenamiento no es aplicable. (33)

El otro criterio ha sido establecido a nivel de jurisprudencia por el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, - el cual interpreta que se debe pagar la indemnización al - trabajador en los términos expuestos, pero incluyendo, además, los veinte días por cada año de servicios. A continuación se transcribe una de las tesis de dicha jurisprudencia:

"RESCISION DE LA RELACION LABORAL. INDEMNIZACIONES - QUE ESTATUYE LA FRACCION II DEL ARTICULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMPRENEN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR / OPTA POR LA INDEMNIZACION CON EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.- La correcta interpretación del artículo 50 de la Legislación Laboral -al que remite el inmediato número que lo precede-, sólo es debido hacerla en concordancia con -

- (33) Tal criterio lo sostienen, entre otros autores, el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca (ver página 138 de su libro titulado el Despido, Publicaciones Administrativas y Contables, Tercera Edición, México, 1980.- Así como la mayoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje del País.

los demás preceptos que le siguen y que forman parte del capítulo denominado "Rescisión de las relaciones de Trabajo"; porque si el despido injustificado, en esencia se traduce en una rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón, según se advierte de lo que dispone el párrafo segundo del artículo 48 del Código en consulta, es claro que cuando se deduce la acción de indemnización constitucional, lo que se pide es que se rescinda el contrato por causa imputable al patrón con las consecuencias que — ello lleva aparejadas, no así en la hipótesis en que se opta por la acción de reinstalación, pues en este evento reitera el trabajador su deseo de continuar en su desempeño.— Es entonces esa paridad existente entre los casos que prevén los números 48 y 51 la que autoriza establecer que también cuando se elige la acción de indemnización constitucional, corresponde fijar la responsabilidad del patrón en los términos a que se refiere el repetido precepto 50, — fracción II; de lo que se sigue la necesidad de otorgar la protección constitucional para el efecto de que la autoridad responsable, finque la condena del patrón demandado al pago de veinte días por cada uno de los años de servicios prestados por el trabajador quejoso, partiendo de la antigüedad que se precisó en la demanda laboral y que no — fué discutida.

Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.
 Amparo Directo T-708/72 María Luisa Ramírez Apresa.
 20 de Octubre de 1972.— Unanimidad de votos—Ponente:
 Enrique Arizpe Narro" (34)

(34) Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Tercera Edición, Mexico, 1982, p-250.

Sostienen la misma tesis Los siguientes amparos resueltos por unanimidad de votos en el mismo Tribunal:

Amparo Directo 727/72.- Francisco Escalante Boo; 1408/72.- Gloria Cabrera Berra; 530/73.- Ernestina Sosa Beltran; y 630/73.- Ricardo Pérez Peralta. (Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Sexta parte, Vol. 46, pág. 86; - Vol. 48, pág.55; Vol. 56, pág.62; y Vol. 56, pág. 62. Respectivamente. (35)

Una de las ejecutorias de referencia se fundamenta además, en las siguientes consideraciones:

Tanto la rescisión como el despido producen los mismos efectos, esto es, la ruptura del contrato por culpa del patrón y por consiguiente, existiendo el mismo hecho debe --- aplicarse el mismo precepto, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador se vea obligado a separarse del trabajo por causa imputable al patrón y se niegue cuando el trabajador es despedido injustificadamente. (36)

Los razonamientos que se hacen en el sentido de que la interpretación de los preceptos legales debe hacerse consi-

(35) Cfr. Sánchez Martínez, Francisco, Formulario del Juicio de Amparo y Jurisprudencia, Impresiones Rodas, -- Primera Edición, México, 1978, p-530

(36) Cfr. Idem.

derándolos en forma interrelacionada y no aislada, y que a igual hecho corresponde aplicar igual derecho, resultan -- plenamente convincentes, a mi parecer la conclusión que estima procedente el pago de los veinte días de salario, -- me encuentra impregnada de la más pura esencia de la justicia social que debe imperar en la aplicación del Derecho -- del Trabajo.

Por estas razones y para evitar discrepancias en la -- interpretación, es conveniente modificar y precisar el artículo 48 de la Ley Laboral, incluyendo en la indemniza -- ción que estatuye, además, los veinte días de salario por cada año de servicios.

Se podría pensar que tal adición al artículo 48 no es necesaria, puesto que existe jurisprudencia en el sentido de considerar procedente el pago de los veinte días de salario por cada año de servicios y que por tanto, basta con invocar esa jurisprudencia. Pero eso es infundado ya que -- la jurisprudencia aludida es emanada del Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, con sede en el Estado de Veracruz y de conformidad con el artículo 193 de la Ley de Amparo, -- la jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegia-- dos de Circuito, en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria su aplicación únicamente para los Juzgados de Distrito, para los Tribunales Judiciales del fuero común, y para los Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial. No así para el resto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del --

País, ni para los otros tribunales. Lo que hace más evidente la necesidad de la reforma que se propone, debido a que resulta lacerante para el Derecho Mexicano, que en los propios Tribunales del Trabajo exista esa disparidad en la aplicación del Código Laboral.

Comparto la opinión del Licenciado Leoncio Lara Saenz titular de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, acerca de la conveniencia de "no crear normas nuevas y utópicas, sino cumplir cabalmente las que ya existen".(37)

Pero aclaro que la adición que se sugiere no es una norma nueva, ni utópica, es una adición necesaria para corregir una lamentable incongruencia en los preceptos de la Ley y entre los órganos jurisdiccionales que les compete su aplicación.

7.1 ORIGEN DEL CONFLICTO EN LA INTERPRETACION Y APLICACION DE LOS ARTICULOS 46 AL 52 DE LA LEY LABORAL.

Del 5 de febrero de 1917 al 6 de septiembre de 1929, estuvo bajo la facultad de los Congresos Legislativos de los Estados, legislar en materia de trabajo, debiendo acatar los lineamientos básicos plasmados en el artículo 123 de la Constitución Federal.

(37) Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones Laborales, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Primera Edición, México 1984, p-26

Del día 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931; durante ese período no hubo conflicto por el pago de los veinte días de salario por año puesto que ningún precepto contemplaba esa prestación.

En la Ley de 1931 no había tal problema ya que la -- fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna desde 1917, establece el derecho de los trabajadores a tres -- meses de salario en caso de despido injustificado y tam -- bién por rescisión imputable al patrón; el artículo 124 de la Ley de 1931, establecía el derecho para el trabajador -- a tres meses de salario como indemnización por rescisión, -- ratificando con ello lo dispuesto en la aludida fracción -- XXII.

El conflicto en la interpretación de los artículos 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo, se origina en los terminos que ya quedaron precisados en capítulos anteriores, -- con la Ley de 1970, que inició su vigencia el 1.º de mayo -- de ese año.

7.2 UN PROBLEMA SEMEJANTE, SU SOLUCION Y ENSEÑANZA.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 existió un problema similar al que se ha comentado en este trabajo; como la fracción XXII del artículo 123, tantas veces citada, establece tanto para el despido injustificado, como para la

rescisión por causa imputable al patrón, una indemnización constitucional de tres meses de salario, hasta allí no hubo discrepancia; el artículo 124 de la Ley de 1931 confirmaba esa prestación; pero el artículo 122 de dicha Ley, establecía:

"Artículo 122. El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

..."

Como se ve era claro en ordenar que correspondía al trabajador el pago de los salarios caídos por despido, pero no era preciso en indicar si procedía el pago de esa prestación en los casos de rescisión, y no había, por desgracia, otro precepto que precisara sobre la procedencia o im procedencia del pago de salarios vencidos en los casos de rescisión, presentándose el conflicto por ese motivo.

¿Procedía o no condenar al pago de salarios caídos en

caso de rescisión imputable al patrón?.

El máximo tribunal del país estimó que era legal el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se condenó al patrón a pagar la indemnización y los salarios caídos, en un asunto en que se planteó dicho problema, en consecuencia y dando lugar al siguiente precedente:
(38)

"CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL. El caso en que el trabajador de por rescindido el contrato de trabajo, es análogo a aquel en que es despedido, toda vez que se producen los mismos efectos, esto es, la ruptura del contrato por culpa del patrón y por consiguiente, existiendo la misma razón, debe aplicarse el mismo precepto, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador es despedido y se niegue cuando el mismo se vea obligado a separarse del trabajo por causa imputable al patrón"
(39)

(38) Consultando el tomo LXXXIII, Quinta Epoca, del Semanario Judicial de la Federación, página 1269, a fin de analizar la ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desprende que se derivó de un asunto ventilado en el año de 1944 (el laudo se pronunció el 26 de junio de 1944, bajo la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931).

(39) Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo LXXXIII, p-1269.

Señala además, el laudo de referencia en su consideración V: "En tal virtud, debe concluirse que la Junta responsable no hizo una indebida aplicación de lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, al condenar a la quejosa al pago de cincuenta y cuatro días de salarios caídos, considerando esta acción como accesoria de la rescisión con la indemnización correspondiente, (el subrayado es mío).

Fué así como se resolvió aquella deficiencia de la Ley de 1931; El razonamiento esgrimido para interpretarla de esa manera, es digno de tomarse en cuenta para el presente caso, y en efecto, fué asimilado por el Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, para emitir su jurisprudencia en relación a los veinte días por año.

El conflicto sobre salarios vencidos para los casos de rescisión y despido injustificado, quedó definitivamente resuelto al promulgarse la Ley de 1970, en la que quedó asentado el derecho de los trabajadores a salarios vencidos, por despido y rescisión, en los artículos 48 y 50 — fracción III, respectivamente.

De lo anterior se infiere que ante el problema que nos ocupa, los ciudadanos en general y los abogados en particular, tenemos dos vías para lograr la solución: Una pugnando ante los tribunales para que se forme la jurisprudencia conducente; y otra, impulsando para que se legisle precisando la Ley en la forma que se propone más adelante. Es

tas vías no son excluyentes entre sí, pueden utilizarse ambas y simultaneamente para que la solución llegue lo mas pronto posible por cualesquiera. Indudablemente que los principales interesados en esto deben ser los propios trabajadores.

7.3 LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA INDEMNIZACION POR TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Revisando una muestra de 26 contratos colectivos de trabajo de otras tantas empresas, se desprende que hay una tendencia a mejorar las prestaciones para los casos de retiro voluntario, expresadas en el sentido de incrementar la prima de antigüedad, en la mayoría de los casos y, en reducir el tiempo para poder separarse del trabajo, estableciendo un tiempo menor a los quince años que la Ley Laboral establece en el artículo 162; en otros casos se trata de -- obtener una compensación o gratificación, además de la prima de antigüedad, el cuadro de la página siguiente nos ilustra al respecto.

En dicho cuadro se aprecia la tendencia a obtener por los trabajadores, en caso de retiro voluntario, tres meses de salario, veinte días por año o alguna compensación relativa, además, de la prima de antigüedad de doce días o más por cada año de servicios prestados. Si esto es así para el caso de retiro voluntario, con mayor razón se justifica que

CUADRO DE PRESTACIONES POR RETIRO VOLUNTARIO

<u>TIEMPO PARA RETIRO</u>	<u>P R E S T A C I O N E S</u>	
13 años	3 meses, 20 días/año	5 días de prima(1)
15 años	3 meses, 20 días/año	15 días de prima(1)
15 a 19 años		15 días de prima(2)
20 a 24 años	\$ 35,000.00	15 días de prima(2)
25 años o más	\$ 50,000.00	15 días de prima(2)
19 años	20 días/año	12 días de prima(3)
15 años		15 días de prima(4)
5 años	3 meses	15 días de prima(5)
13 años	3 meses, 20 días/año	12 días de prima(6)

- (1) Contrato Colectivo de Trabajo, Manufactureres Fairbanks Morse, S.A. (1981-1982), Cláusula 44.
- (2) Contrato Colectivo de Trabajo, Lili Ledy y Cia., S.A. de C.V. (1984), Cláusula 49.
- (3) Contrato Colectivo de Trabajo, Aceros Nacionales, S.A. (1983) Cláusula 67.
- (4) Contrato Colectivo de Trabajo, Pinturas Pittsburgh de - México, S.A. (1981-1983), Cláusula 38.
- (5) Contrato Colectivo de Trabajo, Laminadora Mexicana de Metales, S.A. (1985-1987), Cláusula 27.
- (6) Contrato Colectivo de Trabajo, Face, S.A. de C.V. (1984-1985), Cláusula 30.

se pague a los trabajadores los tres meses de salario, los veinte días por año y la prima de antigüedad, en los casos de despido injustificado.

La tendencia de mejorar el monto de las prestaciones y a reducir el tiempo para estar en posibilidades de efectuar el retiro, es exclusivamente con esa orientación, es decir, sólo para los casos de retiro voluntario, pero ¿por qué no se refieren a los despidos injustificados?. Ello se debe a que en lo relacionado a los despidos, los patronales están pegando a los trabajadores en su "talón de Aquiles", en su parte débil, esto es, en su aislamiento. Pocos son los patronales que se atreven a ejecutar despidos masivos, la mayoría opta por ir despidiendo a los trabajadores en forma sistemática, individual, de uno en uno y selectivamente.

Cuando los trabajadores se percatan de la limitada indemnización que les corresponde por el despido es demasiado tarde; es cuando ya fueron despedidos, cuando ya poco o nada pueden hacer por mejorar su contrato colectivo de trabajo en relación a las prestaciones o indemnizaciones por ese motivo, considero que esta es la explicación de porque los contratos colectivos de trabajo no contienen cláusulas que en concreto contemplen prestaciones para los casos de despido.

7.4 LOS ARTICULOS 46 AL 52 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS OMISIONES DEL LEGISLADOR.

¿Qué significado jurídico tiene el hecho de que los artículos 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo asignen una indemnización por despido injustificado y otra distinta por rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, siendo que ambos hechos producen los mismos efectos?.

En opinión de Néstor de Buen Lozano: "En realidad estamos en presencia de una laguna de la Ley". (40), opinión que comparto, debido a que las lagunas de la Ley: "Son las omisiones en que incurre el legislador cuando no prevé en las normas que dicta, alguno o algunos casos que en la practica judicial se presentan". (41)

"Para colmar los vacios de la Ley, -afirma Roberto Muñoz Ramón-, el órgano jurisdiccional laboral debe utilizar los procedimientos de integración". (42)

(40) De Buen Lozano, Néstor, Op. cit. p-104

(41) Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, Decimacuarta Edición, Mexico, -1981, p-526

(42) Cfr. Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Primera Edición, México, 1976, p-294.

"...podemos definir a los procedimientos de integración como las operaciones utilizadas para construir una -- norma especial aplicable a un caso no previsto por el ordenamiento jurídico laboral positivo". (43)

" Al aplicar el procedimiento analógico para colmar -- las lagunas, nos encontramos con dos normas: una, la que comprende el caso afín: y otra, la que comprende el caso -- que no estaba previsto, los supuestos de estas normas son distintos pero sus consecuencias son idénticas". (44)

Concluye Eduardo Pallares, que "si mediante la analogía se puede regular un caso no expresamente previsto por la Ley, pero parejo a otros que lo han sido, entonces resulta que la ley positiva contiene implícitamente la solución". (45) Y esa es precisamente la situación del problema que nos ocupa.

El legislador, por su parte, dejó indicados en los artículos 17 y 18 de la propia ley, los medios para suplir -- sus omisiones:

"Artículo 17. A falta de disposición expresa en la -- Constitución, en esta Ley o en su Reglamentos o en los tra

(43) Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, Op.cit. p-294.

(44) Idem. p-296.

(45) Pallares, Eduardo. Op.cit. p-634.

tados a que se refiere el artículo 60., (46) se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

"Artículo 18 . En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 20. y 30. (47). En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

- (46) Artículo 60. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia.
- (47) Artículo 20. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
- Artículo 30. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la Capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Se ve que esta orientación guió al Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito, para encontrar, acertadamente, equiparables entre si los casos de despido injustificado y la rescisión, tantas veces citados, "debiendo aplicarse analógicamente el mismo precepto," como señala una de las ejecutorias en cuestión. Lo que es plenamente apegado a derecho ya que "El primer procedimiento que establece el artículo-17, para integrar las lagunas de la ley es el analogico, al disponer: a falta de disposición laboral expresa se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes". (48)

En otro orden de ideas los conceptos mencionados se prestan a discusión debido a que la ley no señala que debe entenderse por cada uno de ellos y para los estudiosos del Derecho el analisis de dichos conceptos no ha concluido.

La Ley Federal del Trabajo vigente ha sido criticada por Rafael de Pina y Baltazar Cavazos Flores, por incluir en sus preceptos declaraciones de principios (artículos 2 y 3), ya que la Ley, -dicen-, debe contener normas positivas o enunciados normativos o imperativos. (49) En cuanto a las normas de interpretación "no forman parte del Derecho positivo y constituyen un problema metajurídico".(50)

(48) Muñoz Ramon, Roberto, Op. cit. p-295.

(49) Cfr. Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemizada, Editorial Trillas, Octava Edición, Mexico, 1980, p-119.

Cfr. Muñoz Ramón, Roberto. Op. cit. p-289

(50) Idem.

Por lo que hace a los principios generales del derecho, se cuenta con una tesis de la Suprema Corte de Justicia, que nos acerca un tanto a la norma jurídica positiva a ese respecto.

"El artículo 14 de la Constitución General de la República dispone que en dichos casos (de omisión o deficiencia de la Ley) se acuda a los principios generales del derecho, debiendo entenderse por tales, no la tradición de los Tribunales, que en último análisis no son más que prácticas o costumbres que evidentemente no tienen fuerza de Ley, ni las doctrinas o reglas inventadas por los juristas, supuesto que no hay entre nosotros autores cuya opinión tenga fuerza de Ley, ni tampoco la que haya escogido la inventiva de la conciencia privada de un juez, por ser contraria a la índole de las instituciones que nos rigen, sino las consignadas en algunas de nuestras leyes, teniendo por tales, no solo las mexicanas que se hayan expedido después del Código (Fundamental) sino también las anteriores". (51)

(51) Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XLIII, p-850, Amparo 224/1934, Quejosa: López de - Chávez María Angelina, 11 de Febrero de 1935.

CAPITULO 8

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

CAPITULO 8

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1.- El trabajo y la naturaleza son el origen de toda riqueza.

2.- Los trabajadores manuales e intelectuales aportan su esfuerzo y sufren un desgaste en la creación de la riqueza social; en el sistema capitalista esa riqueza social se la apropia fundamentalmente la clase capitalista.

3.- El medio de subsistencia de los trabajadores es precisamente la venta de su fuerza de trabajo a cambio de un salario, por lo que se debe garantizar la permanencia estable en el empleo.

4.- Una de las formas de lograr estabilidad en el empleo, en el sistema imperante en México en la actualidad, es estableciendo sanciones acordes a tal fin, aplicables a los patrones en los casos de despidos injustificados.

5.- El hecho de que en la aplicación, de la Ley Federal del Trabajo, exista una diferencia tan notable entre los propios Tribunales, como la que ha quedado planteada en las páginas de esta tesis, consistente en que el Tribu-

nal Colegiado del Séptimo Circuito, haya establecido jurisprudencia que estima procedente por despido injustificado, el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, en tanto que otros Tribunales Laborales - consideran que esa prestación no procede, es una circunstancia que produce incertidumbre y desconfianza hacia el Sistema Jurídico Mexicano.

Se propone, por tanto:

A fin de evitar la diversidad de criterios en la aplicación de los artículos 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de despidos injustificados de trabajadores sujetos a relación de trabajo por tiempo indeterminado, que se modifique el artículo 48, incluyendo precisamente - el derecho de los trabajadores a la indemnización de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios y los salarios caídos, debiendo quedar en los siguientes términos:

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la -- Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados.(52)

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón

(52) La parte subrayada es la adición que se propone.

la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, -- a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha -- del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Tres son los razonamientos esenciales que sirven de fundamento a la anterior propuesta:

1.- Si el trabajador aporta su esfuerzo y sufre un demgaste en el proceso productivo, y la retribución o salario es su medio de subsistencia, justo es, que cuando se le priva de él, se le proporcione una compensación por el desgaste sufrido, con mayor razón si su separación del empleo es sin causa justificada.

2.- Si tanto la rescisión del contrato por causa imputable al patrón como el despido injustificado producen la terminación de la relación de trabajo y ambas situaciones--son igualmente imputables al patrón, luego entoces, ambas -situaciones deben producir la misma consecuencia jurídica,- que en el caso, sería una indemnización semejante para el trabajador. Reza uno de los principios del Derecho Romano:-- "Ubi eadem ratio eadem dispositio".

3.- El despido injustificado es de igual o mayor gravedad que las causas de rescisión imputables al patrón consignadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya -que priva al trabajador del empleo y de su salario; y si es de igual o mayor gravedad que dichas causales, con mayor ra

son es procedente aplicar la misma indemnización. Resulta incongruente que esté establecida una indemnización menor.

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

1. Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Cabanelas de Torres - Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Editorial Heliastás, S. DE R.L., Segunda Edición, Buenos Aires Argentina, 1976.
2. Bringas Colín, Martha. La Situación de los Trabajadores en el Estado de México (1890-1906), Páginas Obreras/2, Centro de Estudios del Movimiento Obrero del Estado de México, Toluca, México, 1982.
3. Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, UNAM. Cuarta Edición, México, 1980.
4. Cavazos Flores, Baltazar. Ley Federal del Trabajo, Te-matizada y Sistematizada, Editorial Trillas, Octava -- Edición, México, 1980.
5. Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinga, Cuarta Edición, Mexico, 1976.
6. De Buen Lozano, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México, 1985.
7. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Octava Edición, México, 1982.
8. De Pina, Rafaél. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, Decimaprimerá Edición, México, 1983.
9. Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Editorial Progreso, Moscú, URSS. 1985.

10. Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones Laborales, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Primera Edición, México, 1984.
11. Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial - Porrúa, Primera Edición, Mexico, 1976.
12. Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, Decimacuarta Edición, Mexico, - 1981.
13. Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido, Publicaciones-Administrativas y Contables, Tercera Edición, Mexico,- 1980.
14. Ramírez Fonseca, Francisco. Manual de Derecho Constitucional, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1985.
15. Ruiz de Chavez, Arturo. El Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Popular de los Trabajadores, Mexico, 1979.
16. Sánchez Martínez, Francisco. Formulario del Juicio de Amparo y Jurisprudencia, Impresiones Rodas, Primera -- Edición, México, 1978.

LEGISLACION

17. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Tueba Urbina, Alberto. La Primera Constitución Política-Social del Mundo, Editorial Porrúa, Primera Edición, Mexico, 1971.)

16. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comisión Federal Electoral, México, 1985.
19. Ley Federal del Trabajo de 1931, (Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.)
20. Ley Federal del Trabajo de 1970, (Comentarios de Alberto Trueba Urbina), Editorial Porrúa, Quinta Edición, - México, 1970.
21. Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980, (comentarios de Alberto Trueba Urbina), Editorial Porrúa, Quincoagésimaprimera Edición, México, 1984.

OTRAS FUENTES

22. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos -- 1986, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e - Informática, Secretaría de Programación y Presupuesto, México, 1987.
23. Diccionario de la Lengua Española, Editorial Porrúa, -- Vigésima Edición, México, 1981.
24. Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Tercera Edición, México, 1982.
25. Frontuario de la Ley Federal del Trabajo, Tesis Laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, (Cuarta Sala), Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1978.

26. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, - Tomo LXXXIII.
27. La Gaceta Laboral, número 22, Abril-Mayo-Junio, Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje, Mexico, 1980.
28. La Gaceta Laboral, número 24, Octubre-Noviembre-Diciembre, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1980.
29. Semanario de Información y Analisis, Proceso, numeros: 532, 534, 543, 546 y 551; 12 de enero, 26 de enero, 30 de Marzo, 20 de Abril, y 25 de Mayo, México, 1987.
30. Organo Informativo de la Confederación de Trabajadores y Campesinos, Reconstrucción Proletaria, número 9, julio, México, 1986.
31. Diario Oficial de la Federación, 21 de Noviembre de -- 1962 y 19 de Diciembre de 1978.
32. El Universal, Mexico, 9 de Mayo de 1987.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

33. Aceros Nacionales, S.A. (1983)
34. Face, S.A. (1984-1985)
35. Laminadora Mexicana de Metales, S.A. (1985-1987)
36. Lili Ledy y Cia., S.A. (1984)
37. Manufacturera Fairbanks Morse, S.A. (1981-1982)
38. Pinturas Pittsburgh de México, S.A. (1981-1983)