

Ref. 78-B



Universidad Nacional Autónoma de México

**EL RETIRO VOLUNTARIO COMO UN
DERECHO DEL TRABAJADOR**

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

LUCIO FERNANDEZ GONZALEZ

ACATLAN

1988

Asesor
LICENCIADO SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

INDICE GENERAL

INTRODUCCION	Pág. 1
------------------------	-----------

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1.-Antecedentes en la época colonial	3
2.-El Decreto de Apatzingán 1813	4
3.-El Congreso Constituyente 1856-1857	5
4.-El Estatuto Comonfort	6
5.-La Ley del Trabajo del Imperio 1865	6
6.-Legislaciones anteriores a 1917	7
7.-El artículo 123 de la Constitución 1917	14
8.-Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo .	22
9.-Reformas legales, posteriores 1970-1984	23

CAPITULO II

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL EMPLEO.

1.-Conceptos y antecedentes de la estabilidad en el trabajo	26
2.-Estabilidad absoluta y relativa	28
3.-Modalidades del principio de estabilidad en el trabajo	30
4.-Modalidades derivadas de la naturaleza del contrato de trabajo	30
5.-Excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.	33
6.-Excepciones a la estabilidad en el trabajo	35

CAPITULO III

LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

1.-La relación de trabajo	38
2.-Los elementos de la relación de trabajo	38

	Pág.
3.-La disolución de la relación laboral	39
4.-Efectos de la disolución de la relación laboral.	40
5.-Fundamentos legales en la disolución de la relación laboral	41
6.-Rescisión	41
7.-Causas de rescisión	42
8.-El aviso de la rescisión de la relación laboral.	45
9.-Consecuencias de la rescisión.	46
10.-Indemnización y Reinstalación	47

CAPITULO IV

LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

1.-Clasificación de las causas de terminación de las relaciones laborales	52
2.-Diferencia entre rescisión y terminación	58

CAPITULO V .

EL DESPIDO.

a) Concepto doctrinal	59
b) Fundamentación legal del despido	60
c) Acto de despido	60
d) Derecho de despido	61
e) Causas del derecho del despido	61
f) Consecuencias del despido	62

CAPITULO VI

EL RETIRO.

1.-Concepto	64
2.-Aspectos doctrinales	64
3.-Clasificación del derecho del retiro	66
4.-Acto de retiro	67
5.-Naturaleza jurídica del acto de retiro	68
6.-Incumplimiento de deberes patronales que dan origen al retiro	68
7.-Consecuencias del retiro	69
8.-Indemnización derivada del retiro	70

	Pág.
9.-El bien jurídico a tutelar en el retiro voluntario.	72
10.-Diversas causas por las que puede surgir el retiro voluntario	72
11.-Regulación del derecho al retiro voluntario	73
12.-El retiro voluntario dentro de la contratación colectiva.	74

CAPITULO VII

LA RENUNCIA AL TRABAJO.

a) Deber de prestar el trabajo	77
b) La renuncia concepto	78
c) Concepto gramatical de la renuncia	78
d) La renuncia concepto doctrinal	78
e) Tesis Jurisprudencial de la renuncia al trabajo	79
f) La irrenunciabilidad de derechos en el trabajo.	79
g) Abandono de trabajo concepto	80
h) Criterios Jurisprudenciales de abandono de trabajo.	80
i) La falta de asistencia al trabajo.	82
j) La comunicación de la renuncia	82
k) Prestaciones devengadas y exigibles al renunciar al trabajo	82
l) Prima de antigüedad	84
m) Otros derechos a favor del trabajador que renuncia al trabajo	87
CONCLUSIONES	90
BIBLIOGRAFIA	92

INTRODUCCION

El derecho del trabajo es el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía. Por eso el derecho laboral debe proteger el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure del trabajador su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de la prestación del trabajo. El trabajo, expresión del hombre, no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dió origen, que bien pudo haber sido un contrato escrito, verbal o tácito.

El derecho del trabajo representa los derechos mínimos de la clase trabajadora y dentro de esta tesis, pretendo establecer la posibilidad de incrementarlos y nunca disminuirlos al proponer que se incluya en la legislación laboral vigente el derecho al retiro voluntario con derecho a recibir el trabajador una retribución económica.

De esta suerte puede afirmarse, que el derecho del trabajo es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanente, correspondiendo a su esencia, seguir el curso de las exigencias y anhelos humanos y de los cambios sociales. Si los trabajadores han de moverse para desechar las instituciones caducas e imponer los principios e instituciones con un carácter nuevo, también los legisladores, acorde a las necesidades y anhelos humanos y sociales, deben cumplir con su cometido, de tal suerte, que las normas actuales sean sólo un eslabón, cuyo fin acabe cuando se extinga la explotación del hombre por el hombre.

Es necesario resolver el problema de los trabajadores que llegan a la vejez sin elementos para poder alimentar a su familia y para sostenerse a sí mismos, estableciendo el derecho al retiro voluntario podríamos lograrlo. El ahorro es imposible para prevenir los días en que la senectud y la incapacidad física lleguen a su manifestación frente al trabajador, en virtud de que el ritmo inflacionario acentúa cada día más la miseria de

las grandes capas de la población trabajadora. Sin embargo el sistema económico actual, debe ver con atención y responsabilidad este problema, y cuanto antes incluir en la legislación laboral el derecho al retiro voluntario, para que este derecho asegure al trabajador un presente y un mañana decoroso.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

El derecho como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos, de intenso dinamismo, - siendo así los trabajadores, actores reales en la vida del derecho del trabajo, quienes por su contribución al desarrollo económico del País, exigen cada día, que se crean normas de trabajo o se transformen en su beneficio las existentes, para que puedan tener mejores condiciones de vida.

"Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo, es un derecho polémico". (1)

Lo es por su origen, porque fue producto de luchas reales, la mayoría de ellas, aplastadas trágicamente por la clase dominante capitalista del País.

"Lo es por su esencia, porque combatió un derecho civil defensor de los poseedores de la tierra y de la riqueza con la idea de un derecho nuevo, el derecho del hombre que entrega su patrimonio originario, que es su energía de trabajo, a la sociedad y a su economía, de donde adquiere el derecho a un ingreso-remunerador, suficiente y justo". (2)

Y lo es por sus fines, porque deja atrás la concepción filosófica del hombre como una abstracción y se dirige al hombre real, al que por sus actividades diarias, es el principal motor del desarrollo en un País.

1.-Antecedentes en la época colonial.

La revisión de antecedentes que hacemos en este trabajo, - se inicia desde la época de la colonia, pues en la época precortesiana, es la esclavitud la base del trabajo como función económica la que prevalece, y por lo mismo, no existe relación laboral propiamente dicha en esa época.

Durante la colonia, se expidieron una serie de disposiciones, aplicables a la población de la llamada "Nueva España", conocidas como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, dentro de ellas

1.-DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, Prólogo a la primera edición.

2.-Loc. cit.

hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que los anima es más bien humanitario y cristiano de los reyes católicos en turno, a quienes las peticiones que los frailes, que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

La parte más interesante de la legislación de esa época, - bien podía haber quedado como el nacimiento del derecho del trabajo, pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias, llevaban el sello del conquistador orgulloso y no fue posible lograr el beneficio de la clase trabajadora de aquel entonces.

2.-El Decreto de Apatzingán 1813.

El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido en 1813 - por el Congreso de Anáhuac, a sugerencias del Jefe de las tropas libertadoras, Generalísimo Don José María Morelos Y Pavón, con un sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38, que "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública." (3)

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana,-- presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunidos en la ciudad de Chilpancingo Guerrero en el año de 1813, expresa:

"Que como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (4)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo.

3.-DE LA CUEVA, MARIO, Op. cit., pág. 40.

4.-Loc. cit.

3.-El Congreso Constituyente de 1857.

En el Congreso Constituyente de 1857, que se reunió en la ciudad de México, se estuvo a punto de ver nacer el derecho del trabajo, al ponerse en discusión los artículos 4o., 5o. y 9o., relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, - al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y a la libertad de asociación.

El Nigromante Ignacio Ramírez, en esa ocasión reprochó a la comisión dictaminadora, el olvido de los grandes problemas sociales y puso de relieve la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo, a recibir un salario justo para los trabajadores y a participar en los beneficios de la producción -- es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas -- Ignacio Ramírez, buscaba que el Derecho Constitucional, estuviera a favor de la clase desprotegida, de sus intervenciones, se desprende el siguiente pensamiento:

"El jornalero es esclavo, primitivamente lo fue el hombre, a esta condición lo redujo el derecho divino, como esclavo, ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios..." (5)

Vallarta en un brillante discurso, puso de manifiesto los males sociales del tiempo, habló de las necesidades de acudir en auxilio de la clase trabajadora.

En dos ocasiones se propuso al Congreso, la cuestión del derecho del trabajo, pero nada se logró, pues el valor absoluto -- que los defensores del individualismo atribufan a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal europea, constituyeron serios obstáculos para lograrlo.

Y cuando todo hacía pensar que Vallarta iba a concluir en la necesidad de establecer un derecho del trabajo, concluyó, diciendo en armonía con el pensamiento individualista y liberal,

que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

Así Vallarta, confundió los dos aspectos del intervencionismo de Estado, y esto hizo que el Constituyente de 1857, se desviara del punto de discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

4.-El Estatuto Comonfort.

En 1856, en el periodo de la Independencia, el Presidente Ignacio Comonfort, decretó "El Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana", el cual establecía la prohibición en el sentido de que los menores de catorce años, no podían prestar sus servicios personales sin la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, de la autoridad política; no pudiendo exceder la jornada de trabajo de cinco horas diarias. (6)

5.-Ley del Trabajo del Imperio, 1865.

El 10 de abril de 1865, el archiduque Máximiliano de Habsburgo, suscribió el Estatuto Provisional, en el que se hace un esfuerzo de legislación social en defensa de los campesinos y de los trabajadores, y en los artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de "Las Garantías Individuales", prohibía los trabajos gratuitos y forzados, prevenía que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenaba que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El 1 de noviembre de 1865, expidió la que se ha llamado "Ley de Trabajo del Imperio", que contenía la libertad de los campesinos para poder separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaban sus servicios. Aquí encontramos el antecedente más remoto del retiro voluntario. Esta ley también regulaba que la jornada fuera de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las ---

cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección de trabajo, sanciones pecunarias por la violación de las normas reguladores del trabajo.

6.-Legislaciones anteriores a 1917.

a) La Ley de José Vicente Villada.

En la década última del régimen del General Díaz, el 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente - Villada, la Legislatura del Estado de México, dictó una Ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. Es en esta ley, en donde se establece claramente la teoría del riesgo profesional:

"Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los -- trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el de 1787 del Código Civil, sufran éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causas del trabajo: Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario". (7)

Son Dos consecuencias importantes las que se derivan del artículo: La primera, que el patrón debía indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales que sufrieran, y la segunda que todo accidente se presumía motivado por el trabajo salvo prueba en contrario.

En esta ley, las indemnizaciones que debían pagarse eran notoriamente bajas:

a) Pago de atención médica.

- b) Pago del salario que percibía el trabajador
- c) Si la incapacidad provenía de enfermedad y duraba más de tres meses, quedaba liberado el patrón de seguir pagando el salario.
- d) Si la incapacidad provenía de accidente y el obrero quedaba imposibilitado total o parcialmente para el trabajo, quedaba igualmente liberado el patrón.
- e) Podía pactarse en el contrato que la responsabilidad del patrón durara mayor tiempo, especificando la naturaleza y extensión de las obligaciones, y
- f) En caso de fallecimiento, quedaba obligado el patrón a pagar los gastos de inhumación y a entregar a la familia que realmente dependiera del trabajador, el importe de quince días de salario.

Las disposiciones de la ley eran imperativas y no podían ser renunciadas por los trabajadores; quedaban únicamente excluidos de sus beneficios los obreros que lejos de observar una conducta honrada y digna, se entregaran a la embriaguez y no cumplieran exactamente sus deberes.

b) Ley de Bernardo Reyes.

La ley de Bernardo Reyes, quien era Gobernador de Nuevo León, fue dictada el 9 de noviembre de 1906. Hablaba básicamente de los accidentes de trabajo y sólo consideró a estos, cuando eran producidos por el manejo de materias insalubres o tóxicas y excluía a las enfermedades profesionales. Esta ley, no definía el accidente de trabajo.

La ley de Bernardo Reyes, concordaba con la de Villada, al establecer al patrón la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran. Las indemnizaciones que se establecían en esta ley, eran superiores a las que se establecieron en la ley de Vicente Villada, según se enumeran:

a) Asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor de seis meses;

b) Si la incapacidad era temporal total, el cincuenta por ciento del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al

servicio, sin que la obligación subsistiera por más de dos años;

c) Si era temporal parcial, de un veinte a un cuarenta por ciento hasta un plazo de año y medio;

d) Si era permanente total, sueldo íntegro durante dos años;

e) Si era permanente parcial, la misma que para los casos de incapacidad temporal parcial, y

f) Si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según que de la víctima hubieran dependido sólo padres o abuelos o bien hijos, nietos y cónyuge; además de esta pensión, debía pagarse el importe de los gastos de funeral.

En esta ley ya se señalaba el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones y que consistía en un juicio verbal.

c) La ley de Manuel M. Diéguez

La ley del General Manuel M Diéguez, fue producto del movimiento creador del derecho del trabajo que se venía desarrollando en el Estado de Jalisco, y por medio del decreto expedido el 2 de septiembre de 1914, se reguló el descanso obligatorio dominical y en los días 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre, también se estableció que los obreros y empleados públicos gozaran de 8 días de vacaciones, y que en la jornada de trabajo que era de 11 horas, los trabajadores de los almacenes de ropa y de las tiendas de abarrotes, tuvieran dos horas de descanso al medio día y además en esta ley se estableció como sanción de \$1.00 por cada persona que trabajara en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera de la jornada máxima. Por otra parte en esta ley, se concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieran en relación a lo establecido por la ley.

d) La Ley de Trabajo de Cándido Aguilar

La revolución y la lucha contra el usurpador Huerta, hicieron que el gobierno Constitucionalista se apoyara en las --clases trabajadoras, y en el año de 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento en pro del derecho mexicano del trabajo.

El 4 de octubre de ese mismo año, el Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador de Veracruz, impuso el descanso semanal para los trabajadores, y el día 19, Cándido Aguilar expidió la Ley--del Trabajo del Estado. En esta ley, los encargados de la just^ucia laboral eran las Juntas de Administración Civil, las cuales tuvieron su creación el 26 de agosto de 1914 por decreto. Esta ley tuvo gran importancia debido, a que encontramos en ella ya regulado lo siguiente:

- a) Jornada de trabajo, que consistía en nueve horas de trabajo,
- b) Descanso semanal en el día domingo y el descanso obligatorio en los días de fiesta nacional,
- c) Un descanso para tomar alimentos,
- d) Salario mínimo de \$1.00, aunque no se establecía cada --cuando se pagaría este salario, pudiendo ser; semanal,--quincenal o mensual,
- e) La obligación que tenía el patrón hacia el trabajador --en caso de que este último sufriera algún accidente, se le proporcionaba atención médica,
- f) Se ordenó que cuando el obrero viviera en las haciendas, fabricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de --los patrones, que recibiera además del salario, la alimentación,
- g) Se tenía además como obligación de crear escuelas lai--cas, cuando dentro de la periferia no existiera alguna, a una distancia no mayor de dos kilometros de la resi--dencia de los obreros;
- h) Se declararon extinguidas las deudas que hasta el mo--mento de ser promulgada la ley reportaran tener los campesinos en favor de sus patrones, medida que sirvió de emancipación de la clase trabajadora;

- i) Se previno que los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas, mantuvieran por su cuenta y para el servicio y asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías, dotados de médicos, enfermeros y de equipo quirúrgico y medicinas necesarias.
- j) Se autorizaba al Gobierno del Estado para nombrar el número de inspectores que fueran indispensables para la vigilancia del exacto cumplimiento de la ley,
- k) Se establecieron los Tribunales de Trabajo mediante las respectivas Juntas de Administración civil que oírían - las quejas de patrones y obreros y dirimirían las diferencias que entre ellos se suscitan.
- l) También en esta ley, se establecieron multas para los infractores de las normas.
En esta ley ya encontramos una visión más amplia sobre la cuestión laboral.

e) La Ley de Agustín Millán

Fue promulgada el 6 de octubre de 1914, siendo la primera en mencionar a las asociaciones profesionales, aunque no daba un concepto claro de lo que era la asociación profesional y sí la definía en su forma gremial, destacando en sus disposiciones que tendrían personalidad jurídica, limitándolas en cuanto a su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones y establecimiento de bibliotecas.

Esta ley es el claro antecedente de los sindicatos gremiales y se establecieron multas a los patrones que se negaran a tratar con un sindicato, además en la época del general Porfirio Díaz, fueron perseguidas las asociaciones profesionales con el pretexto de que cometían los delitos de ataques a la libertad de comercio e industria y a las garantías individuales. Al promulgarse la ley, como ya funcionaban en el país numerosos sindicatos, lo que en realidad se vino a legalizar fue su situación.

f) Ley de Salvador Alvarado

En Yucatán en mayo de 1915, se promulgó una ley que ins-

tauraba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y en el mes de diciembre, Salvador Alvarado creó la Ley de Trabajo, que perseguía la finalidad de transformar el régimen económico para resolver el problema social de Yucatán; por esta razón, fue que la ley de Salvador Alvarado quedó estrechamente - vinculada con otras leyes que perseguían el mismo propósito, la agraria, la de hacienda, la de catastro y la del municipio libre y que a las cinco se les llamó en Yucatán, las cinco hermanas.

Esta ley tenía un espíritu dual en el que predominaban las bases que daban lugar a que los fallos de los tribunales de trabajo, permitieran la fórmula de la idéntica oportunidad para todos.

En esta ley por primera vez se consagra el derecho de huelga, dando su definición: "Art. 20: La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o - habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrono o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono."

La transformación social anunciada por el General Alvarado en esta ley, anunciaba un socialismo de Estado, y contenía fundamentalmente lo siguiente:

a) La instauración de las Autoridades del Trabajo, para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos.

b) Apoyaba la Organización de los trabajadores para defender sus derechos mediante la asociación profesional reconocida por la ley.

c) Se establecía como obligatorio el convenio industrial que regulaba las relaciones entre un patrono y todos sus obreros.

d) Se estatufan la huelga y el pago para obtener la celebración de un convenio industrial.

e) Promulgaba por la libertad de trabajo.

f) Se daba a conocer el campo de aplicación de la ley, - considerando como patrono a todo individuo o persona moral, - propietario o director de una fábrica, taller, industria, centro rural o cualquiera otra negociación o empresa donde se utilizara el trabajo humano y bajo el nombre de obrero se entendía a los dependientes de comercio, operarios o aprendices que ejecutaran trabajos manuales en los centros mencionados.

g) Se establecía lo referente al contrato individual de trabajo que habría de regular la relación entre patronos y --trabajador.

h) En cuanto a la jornada de trabajo, Alvarado, fundaba que era necesario reducirla a jornadas distintas para los diferentes trabajos:

Ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana para - los campesinos, albañiles, carpinteros, herreros, etc., y ocho horas y media en las oficinas públicas y cuarenta y ocho horas a la semana, pudiendo trabajarse un día hasta diez horas, ocho horas y media y cincuenta y una por semana en fondas, hoteles- y cafes.

Alvarado al respecto decía, que la limitación de la jornada de trabajo permite al obrero tiempo para cultivar su inteligencia y ponerse al corriente de la marcha constante de la civilización, respecto al trabajo extraordinario, se dispuso que no podría, salvo casos de fuerza mayor, exceder de un cuarto - de la jornada ordinaria.

i) Se fundó la necesidad de implantar un salario mínimo, - autorizando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que lo fijara, previo estudio correspondiente.

j) Trabajo de las mujeres y de los niños.

k) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

l) Se apuntó la necesidad de que el Estado creara una so-

ciudad mutualista en beneficio de todos los trabajadores para asegurarse contra los riesgos de vejez y muerte, siendo este el antecedente del Seguro Social.

La existencia de las legislaciones en materia de trabajo no era suficiente ya que se pretendía poner en un mismo plano de igualdad a trabajadores y patrones en un determinado Estado de la República y lo que realmente era necesario tener una reforma total del Estado Mexicano en materia laboral, mediante un ordenamiento legal único.

7.-Artículo 123 de la Constitución de 1917

Como hemos venido describiendo, desde 1904 se buscaba tener una legislación obrera, y a partir de 1914 el movimiento a favor de esta legislación, la iniciaron los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, pero era necesario reformar la Constitución General para remediar el malestar social, y fue necesario convocar a un Congreso Constituyente extraordinario para poder resolver los problemas internos del país.

Este Congreso se integró por un diputado propietario y un suplente de cada Estado o Territorio y del Distrito Federal. Se les dió un plazo de dos meses para estudiar las reformas.

Ya constituido el Congreso, Venustiano Carranza, presentó su proyecto de reformas, pero era de urgencia que las normas laborables tuvieran la categoría de garantías constitucionales, siendo esta idea nacida en el Congreso Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán. observando los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.

En el año de 1916, se instaló en Querétaro el Congreso -- Constituyente. En este Congreso, fueron diversos los artículos que se pretendían reformar, pero sólo mencionaremos los que se referían a la cuestión laboral.

En la sesión del 6 de diciembre, se dió lectura al proyecto de Constitución, en el que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la constitución de 1857.

El párrafo del artículo quinto decía:

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

Y la fracción X del artículo 73 decía:

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

En el curso de las sesiones, se presentaron dos mociones, una por los diputados Aguilar, Jara y Góngora y otra por la delegación de Yucatán, que se referían a la jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y al descanso semanal, así como la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se discutió el artículo 5o. que se refiere a uno de los más interesantes problemas nacionales, como es el de las clases trabajadoras.

"Artículo 5o.-Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurren en este delito. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados en la República, el de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite la existencia de órdenes nomásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitir con-----

venio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil. La jornada máxima obligatoria de trabajo, no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario."

El discurso del diputado Jara, en defensa de la clase trabajadora mencionaba:

"Las libertades políticas no se pueden garantizar, si antes no se hace igual cosa con las libertades económicas, ya que la miseria es la peor de las tiranías, y tenemos la ineludible necesidad de votar leyes para llegar hasta la emancipación de las clases trabajadoras, aún cuando los tratadistas crean que no encajan en la Constitución, ya que es mejor sacrificar tal o cual estructura que sacrificar a los obreros y la humanidad.

Vemos código y código, y cada vez que pasamos nuestra vista sobre ellos, vemos más confusa la idea de libertad para el obrero y encontramos más obscuro el camino de la verdad salvadora.

Queremos, señores diputados, que se prohíba terminantemente el trabajo nocturno en los talleres, para niños y mujeres. Esto es noble; pero nuestra intención es la de arrebatarse a los niños de los trabajos nocturnos, porque allí se mata a esos seres débiles antes de que lleguen siquiera a los albores de la juventud. Además, un niño que durante la noche se ocupa en el taller, indefectiblemente se debilita y no puede nunca concurrir a la escuela al día siguiente.

Adoptando esta medida, señores diputados, evitaremos también el debilitamiento físico y moral de la niñez, que traerá consigo el debilitamiento de la raza.

En la vida es el carácter lo que hace salir avante al hombre en sus empresas y ¿cómo vamos a fomentar el carácter en una naturaleza que cada vez se hace más raquítica?

Jara, propone que se vote por separado cada proposición y termina con el siguiente apóstrofe:

"A votar, señores diputados, acordaos de aquellos seres - infelices, claudicantes, que arranstran por el suelo su miseria y tienen fijos en nosotros sus ojos, esperando su salvación."

Hubo discursos también en contra como el del diputado Pastana Jaimes, pero tanto los diputados del pro como los del contra produjeron brillantes discursos sobre el problema obrero mexicano.

En otra intervención del General Múgica, dijo: "Yo he escuchado de los labios del propio Primer Jefe, las siguientes palabras: "Debemos hacer que las reformas que la revolución ha arrancado a la fuerza, de manos de quienes las tenían como privilegio y las cuales el pueblo ha pagado generosamente con su sangre, sean elevadas a la categoría de constitucionales, para que ni los mexicanos ni los extranjeros, tengan pretexto alguno para burlarlas cuando funcionen normalmente los tribunales."

Terminados los discursos, la secretaría da lectura a una proposición firmada por varios diputados, para que se forme un capítulo especial en la Constitución sobre la cuestión obrera, y que se nombre una comisión formada por cinco diputados que recopilen todas las adiciones que han sido propuestas durante el largo e interesante debate sobre el dictamen.

Quedando redactado el proyecto que de una vez regulara las relaciones laborales de la siguiente manera:

PROYECTO PARA EL CAPITULO DEL TRABAJO

EL CONTRATO de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo

obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

TITULO SEXTO. DEL TRABAJO

ARTICULO (el que corresponda). El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, al legislar sobre el carácter económico en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes fases:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de los puentes, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transportes, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos, comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.

II. La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna y estará absolutamente prohibida, de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable; en el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por sus contratos. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador

será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades formales de la vida del obrero y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo se hará con comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada estado.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de -- curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales; en ningún caso, el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera, o en cualquier otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la industria o --- trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen, esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate al trabajador por un intermediario.

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes recomendarán, como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capitales y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener el precio en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

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

XXII. El patrono que despida a su 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 falta de probidad de parte del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad.

XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año, tendrán preferencia sobre cualquiera otro en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. Las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos por razón de trabajo, hasta la fecha de la promulgación de esta constitución, quedarán extinguidas en su totalidad, sin que en ningún caso puedan ser exhibidas.

XXV. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: A.-Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. B.-Las que fijen un salario que no será remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje. C.-Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en estos establecimientos. D.-Las que estipulen un plazo mayor de una semana para

la percepción del jornal. E.-Las que entrañen obligaciones directas o indirectas de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. F.-Las que permiten retener el salario en concepto de multa. G.-Las que constituyen renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por incumplimientos del contrato o despido de la obra. H.-Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVII. Se considerará de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

XXVIII. Asimismo serán consideradas de utilidades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad, en un plazo determinado.

8. Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo

Tres fueron los intentos más directos que se hicieron para reglamentar el artículo 123 Constitucional:

El primero de ellos fue en fecha 6 de septiembre de 1929 que se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio y desde esa fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la ley del trabajo, con lo cual quedaron derogadas las legislaciones de los Estados en lo que se refiere al aspecto laboral; dividiéndose la aplicación de la ley entre Autoridades Federales y locales.

El segundo fue en el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 y del párrafo introduc-

tivo del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, praxedis - Balboa y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República.

Como tercer proyecto fue en 1931. Se convocó a una reunión por parte del presidente Ortíz Rubio, para discutir este - nuevo planteamiento sobre la Ley Federal del Trabajo, la cual estuvo a cargo de la Secretaría de Industria, comercio y trabajo.

El proyecto Portes Gil fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso. Este proyecto con algunas modificaciones fue aprobado a principios de agosto de 1931, siendo considerada como una magnífica ley laboral, ya que seguía - los preceptos del artículo 123 Constitucional.

Siendo Presidente de la República, el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, se reformó la ley de 1931, siendo su promulgación de esta nueva ley en mayo de 1970, siendo de relevancia singular la inclusión de la prima por trabajo en día domingo, el pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario y la tan discutida prima por antigüedad, consistente en el pago de doce días de salario por cada año trabajado.

9.-Reformas legales posteriores 1970-1984

"En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de actividad industrial, como son los casos de la celulosa y papel; productos químicos, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; empaçado y envasado de alimentos, calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el -- cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades

federales.

En 1978, mediante reformas a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como la adición en el título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3,25,132,159,180,391,412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo, se adicionaron los artículos 512-A a 512-F,527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978, se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 Constitucional, para establecer como nuevo derecho social, el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como resultado de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en 1978, se adicionó con el capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353-A a 353-1, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad. En 1980, se adicionó el capítulo XVII, que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

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

En 1982 y 1984, se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que in-

tegra el fondo de ahorro de los trabajadores y del sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII-Bis al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para considerar a los empleados de las instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983, entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en periodos menores al de un año.

Por reformas al artículo 115 Constitucional efectuadas en 1983, los trabajadores de los Estados y Municipios, se deberán registrar por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados al que pertenezcan, con base en lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional.

Finalmente, en 1984, entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U y 153-V, 538, 539, 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, por medio de las cuales se desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para que dicha Secretaría directamente tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento." (8).

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL EMPLEO

1.-Concepto y antecedentes de la estabilidad en el trabajo.

NESTOR, DE BUEN L., al respecto nos dice:

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como un derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta la terminación "natural". (1)

DE LA CUEVA, MARIO, dice:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5o. de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra parte, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas". (2)

Por mi parte, puedo decir, que la estabilidad en el trabajo es el derecho que tiene cada trabajador para permanecer en su trabajo en tanto no ocurra una causa necesaria para su separación.

1.-DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, T. I., pág. 547.

2.-EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pág. 219.

"La estabilidad en el trabajo, apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro". (3)

"La idea de la estabilidad en el trabajo, es una creación de la asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la Corte: "Vivir sin temor es el destino del hombre". (4)

La idea de la estabilidad en el empleo se funda en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen:

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulta del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente"

"XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado en parte en una huelga lícita, estará obligado a la ejecución 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

3.-DE LA CUEVA MARIO, Op. cit. p. 219.

4.- Loc. Cit.

el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta 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 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".

2.-Estabilidad absoluta y relativa.

Los juslaboralistas acostumbran dar a la estabilidad otro sentido más estricto al señalar que la estabilidad es un obstáculo que se opone al despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario.

De acuerdo con esa acepción, la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. En el primer caso, el despido --- siempre es posible, de acuerdo con el criterio del patrón, entanto se someta al pago de la indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa. - En el segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador".(5)

Es hasta la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del primero de mayo de 1970, en el Título segundo, capítulo segundo (Duración de las Relaciones de Trabajo), cuando se determina con claridad la naturaleza de la relación laboral.

La Carta Fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta", permitiéndoles la posibilidad de reincorporo

rarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda atingencia se pensó que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago-- de una indemnización.

Con claridad meridiana, el constituyente supo resolver - uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia como regla general de la prestación de - servicios.

Merece atención particular la opinión de Trueba Urbina-- respecto de la clasificación de la estabilidad en el empleo-- y el enfoque apasionado que le dá. Considera que, constitu-- cionalmente en México, debe imperar la estabilidad absoluta-- y no la estabilidad relativa; finca polémica al hablar de las reformas de 1962: "fuera de los casos en que por disposición-- de la ley, el patrón podrá eximirse de reinstalar al trabaja-- dor o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, el principio constitu-- cional de estabilidad en el empleo y en la empresa deberá a-- plicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del - trabajador de la acción correspondiente, a fin de hacer efec-- tiva la reinstalación del trabajador en los casos de despido arbitrario o injusto."

"Desde que fue publicada la reforma la atacamos de con-- tra revolucionaria porque tenía por objeto modificar la esta-- bilidad absoluta de los trabajadores, por una estabilidad re-- lativa, pues no debe olvidarse por ningún motivo que el Dere-- cho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derechos - en favor de los trabajadores y a la luz de la teoría revolu-- cionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excep-- ción que lo desvirtúe introduce conceptos capitalistas que -- quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto

constitucional.

"Por supuesto que independientemente de que la ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123, tales excepciones nacieron heridas de inconstitucionalidad; sin embargo, las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la nueva de 1970 siguen el sentido capitalista de la reforma que algún día será modificada por la fuerza de la clase obrera, para colocar el artículo 123 a la altura revolucionaria que merece"(6)

3.-Modalidades del principio de estabilidad en el trabajo.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprenden de dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una -- causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta, la estabilidad sería una mera ilusión. El derecho al retiro voluntario, debe ser una causa razonable para que se pueda dar la disolución de la relación.

4.-Modalidades derivadas de la naturaleza del contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios; aun en los casos de labores temporales, debe atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes.

El artículo 35 establece: Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el tipico 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 los ca

6.-TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, pág. 300.

sos de litigio. . ." (7)

Esta opinión la corrobora el artículo 39: Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

El patrón, normalmente tiene la necesidad de contratar - los servicios de los trabajadores, para que, en forma permanente ejecuten los trabajos de la empresa; es entonces cuando tiene lugar el contrato por tiempo indefinido, el cual configura el principio de estabilidad, pero existen ocasiones en que la contratación obedece a circunstancias extraordinarias y -- temporales; en estos casos, tienen lugar los contratos por obra y tiempo determinados, mismos que terminan cuando desaparecen las circunstancias que les dieron origen, constituyendo lo anterior una modalidad al principio de estabilidad en el trabajo, las cuales se analizan a continuación:

a) Contrato por tiempo determinado.

En el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente - del transcurso del tiempo, estaríamos en presencia del plazo, v. gr., en el caso de que una persona sea contratada para que cubra la ausencia de un trabajador que solicitó permiso sin goce de sueldo para ausentarse del trabajo por un determinado tiempo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta. v. gr., que regrese o no un trabajador-incapacitado.

A los requisitos de existencia antes señalados debemos - agregar otro. Debe señalarse en el contrato individual que se redacte, con toda precisión, la razón de ser del tiempo determinado, para que el trabajador quede debidamente enterado de tal situación. Y además, tiene que aceptar expresamente el

trabajador la modalidad convenida". (8)

La Ley señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo, a saber:

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado -- puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

b) Contrato por obra determinada.

En atención a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, paralelo al contrato por tiempo determinado, se encuentra el contrato por obra determinada que suele confundirse muy a menudo con el primero, y en el peor de los casos, se le entiende como una modalidad, por ello es preciso anotar aquí lo que al respecto señala con gran acierto NESTOR DE BUEN LOZANO:

"El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cesa en sus efectos la relación. Un ejemplo aclarará las ideas: el patrón "A" contrata al trabajador "B" para que le construya un cuarto adicional a una casa. En la especie la relación perdurará mientras subsista el objeto posible, elemento esencial del negocio jurídico. Al quedar realizado el objeto, por falta de este elemento esencial, dejará de existir el negocio jurídico". (9)

En ambos casos, desaparecido el objeto o materia del contrato, éste termina legalmente de una manera natural y sin ningun

8.-RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Editorial Pac. México, 1984, pág. 49.

9.-Op. cit. págs. 59-61.

na responsabilidad para el patrón, quedando únicamente obligado al pago de lo debido, puesto que no puede seguir pagando salarios a un trabajador que ya no necesita. Como puede observarse en los casos anteriores, existe una conveniencia que protege la ley en beneficio del patrón, lo cual nos lleva a la reflexión de que el derecho al retiro voluntario debe ser un respaldo más al principio de la estabilidad en el trabajo, pues si, por ejemplo un trabajador que es contratado para la ejecución de ciertas obras, es para él una actividad permanente, al terminarse la obra o concluido el tiempo por el que fue contratado, no cuenta con ninguna antigüedad que le de derecho a recibir a recibir alguna cantidad en razón a su desgaste físico. En esas condiciones no podrá hacerle frente al futuro cuando las fuerzas lo abandonen.

5.-Excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanecer en el mismo, en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo.

En este orden de ideas, los contratos para obra y por tiempo determinado no contradicen ni son excepción al principio de la duración indeterminada de las relaciones de -- trabajo, que sólo son permitidas cuando lo requiera la naturaleza de las cosas, es decir si no persiste la materialidad del trabajo y no lo exija la naturaleza del trabajo que se está prestando.

Dentro de las excepciones al principio de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, encontramos las contenidas en los artículos siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 35.-Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Sin embargo estas excepciones quedan sujetas a la limitante que señala el artículo 39 de nuestra ley:

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Al respecto Trueba Urbina comenta:

"No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente con forme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o sea no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra, tal actitud implicaría un

despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48".

(1)

6.-Excepciones a la estabilidad en el trabajo.

Vistas las causas de excepciones al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo que no contrarían el principio de estabilidad, vamos ahora a estudiar aquellas que sí constituyen excepción a dicho principio.

En términos de los artículos 48 y 49 de la Ley, el trabajador puede elegir que pueda permanecer en su trabajo que desempeñaba, o a que se le indemnice, y el patrón a su vez puede elegir reinstalar en su trabajo al empleado o a indemnizarlo mediante el pago de las cantidades señaladas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

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.

.....

Ahora bien, si el trabajador despedido injustificadamente demanda la reinstalación, es decir, quiere decir hacer valer su derecho a la permanencia en el trabajo, el patrón, en los supuestos señalados en el artículo 49 de la Ley, puede negarse a reinstalarlo mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de la propia ley.

"Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido, o que se le indemnice en los términos a que se refiere este precepto, pero ello lo deberá hacer precisamente dentro de los dos meses siguientes contados a partir del día siguiente de la fecha de la sepa----

10.-TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE, Op. cit.

pág. 41.

ración o despido, ya que de no hacerlo así, la acción que ejercite después del término anteriormente señalado se encontrará prescrita por disposición expresa del artículo 518 del código laboral. En cambio tratándose de separación justificada (rescisión justificada) por parte del trabajador, a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, tan sólo dispone de un mes para ejercitar la acción correspondiente, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 517 de esta misma ley". (11)

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 se 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.

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.

Así, pues la facultad que concede la Ley al trabajador de poder optar por que se le indemnice y al patrón para no reinstalar son, a no dudar, excepciones al principio de estabilidad.

Al analizar lo que él llama las vicisitudes de la relación laboral, NESTOR DE BUEN LOZANO señala:

"a) Por regla general, la duración de la relación de - trabajo es indefinida.

b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas.

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a u na relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser - separados de su empleo, sin causa justificada, de lo contra rio podrán exigir la indemnización correspondiente o la --- reinstalación.

e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un -- trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excep ción al principio de la estabilidad que marca la ley."

"En virtud de lo anterior se concluye que la estabili dad en el empleo es, actualmente en México, un derecho rela tivo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo -- puede concluir por voluntad exclusiva del patrón". (12)

CAPITULO III

LA DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

1.-La relación de trabajo.

a) Concepto doctrinal.

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica - al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". (1)

b) Concepto legal.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala el siguiente concepto de la relación de trabajo:

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.

De acuerdo a la definición legal, pueden destacarse los siguientes elementos:

- a) Prestación de un trabajo.
- b) Personal.
- c) Subordinación.
- d) Patrón.
- e) Salario.

a) Prestación de un trabajo:

La prestación de un trabajo consiste en el desarrollo de una actividad material o intelectual en favor de una persona.

1.-DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Novena Edición, México, 1984, pág. 187.

b) Personal.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 8 y 20, se refiere al trabajo personal, y se desprende de ellos, que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación.

c) Subordinación.

Este elemento se encuentra discutido, sin embargo, nos parece conveniente mencionar lo que nos dice MARIO DE LA CUEVA al respecto:

"Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual -- puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo". (2)

d) Patrón.

Al referirse el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que el trabajo personal subordinado, se presta a una persona, -- se refiere a que se presta el trabajo para una persona, ya sea en su calidad de persona física o jurídica (persona moral).

e) Salario.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala -- que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Y más adelante, el artículo 85, establece como imperativo que el salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a la Ley.

3.-La disolución de la relación laboral.

Existen diversos conceptos para explicar la disolución de la relación de trabajo, sin embargo, mencionaremos el siguiente concepto, que nos da un tratadista mexicano:

2.Op. cit. pág. 203.

"La disolución de la relación de trabajo consisten en la ruptura del vínculo laboral". (3)

Para referirse a la disolución de la relación de trabajo, se han utilizado además indistintamente, los términos de rescisión, resolución, extinción, separación, cesación, revocación, despido, retiro, pero debemos aclarar, que el vocablo debe entenderse como el género que comprende todas las especies, y -- que para designar a sus especies, deben emplearse los términos despido, retiro, renuncia, separación.

La disolución de las relaciones de trabajo, es el punto - donde se quiebra el propósito del derecho del trabajo de lo--- grar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El derecho mexicano del trabajo, postula que la disolu--- ción de las relaciones individuales de trabajo, no pueden di--- solverse sino por causa justificada. Con este postulado según--- prevé la seguridad futura del trabajador, sin embargo, consi--- dero que el trabajador debe tener el derecho de disolver o ter--- minar su relación individual de trabajo si existe una causa -- justificada que no necesariamente pueda estar prevista en la - Ley, y esa causa puede ser que al trabajador se le presente la oportunidad de continuar con sus estudios y no le sea posible--- hacerlo, en virtud del horario que tiene que cumplir en su fue--- te de trabajo, o que quiera simplemente independizarse de algu--- na forma, como sería por ejemplo, instalar algún taller o nego--- cio propio, y solamente lo podría hacer si contara con el dere--- cho al retiro voluntario que por medio del cual recibiera cier--- ta ayuda económica, a la que tiene derecho por ser el trabaja--- dor uno de los elementos generadores de riqueza.

4.-Efectos de la disolución de la relación laboral.

La disolución de la relación de trabajo, produce, tanto e--- fectos extintivos como constitutivos.

La disolución de la relación de trabajo trae como conse --- cuencia la extinción de los derechos y deberes que constituyen---

el vínculo laboral. Se extinguen el deber de prestar el trabajo, el derecho a una jornada limitada, el derecho a descansar, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades de la empresa, derecho a capacitación y adiestramiento.

Pero independientemente de los efectos extintivos, la -- ruptura de la relación de trabajo produce, por otra parte, efectos constitutivos; es fuente de nuevos derechos y deberes; genera por ejemplo: derecho a la expedición de constancia de servicios, derecho a u recibir una indemnización, derecho a recibir la prima de antigüedad, derecho a la jubilación, derecho de preferencia para reingresar al trabajo.

La estabilidad en el trabajo produce el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, en tanto no ocurra una causa justificada pra su separación, sin embargo, hay que señalar que muchas veces es imposible continuar con dicha relación, ya por causas en que intervenga la voluntad de una o am bas partes, ya por circunstancias ajenas a esa voluntad o por la combinación de uno y otro supuesto.

5.-Fundamentos legales en la disolución de la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo, reglamenta en dos capítulos-- distintos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo: El primero de ellos que es el Capítulo IV del Título Se gundo, se ocupa de las causas de la rescisión y el segundo -- que es el Capítulo V del mismo Título Segundo, de las causas-- de terminación de las relaciones de trabajo.

6.-Rescisión, concepto.

"La rescisión es la facultad que otorga la Ley a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluída-- cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o -- incumple sus obligaciones". (4)

4.-DE LA CUEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Décima Primera Edición, México, 1969, pág. 808. T. I.

Esta facultad que otorga la Ley a los sujetos de la relación de trabajo, es un derecho potestativo y supone los siguientes elementos:

a) Un acto o una omisión, imputables a uno de los sujetos de la relación.

b) El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave.

c) El acto u omisión pueden tener un doble origen: El del obrero que tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición del patrón y el del patrón que tiene el deber de pagar por el servicio prestado, creando así una relación personal, cuya característica principal, es el respeto mutuo que deben guardarse el trabajador y el patrón; todo acto que perturbe en forma grave esa relación, será causa de rescisión.

7.-Causas de rescisión.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 46, 47 y 51, señala la rescisión y las causas justificadas para que opere esta figura jurídica:

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

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 cumplimiento 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;

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

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 e-nervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al 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.

.

Por otra parte, en el artículo 51, encontramos las causas de rescisión motivadas por el patrón, que son correlativas de las que ya enumeramos:

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 treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

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

IV. Reducir el patrón el salario 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, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

Para que prospere por la vía legal la rescisión, deben realizarse previamente, los actos de despido y retiro; el primero de ellos por parte del patrón y el segundo por parte del trabajador.

8.-El aviso de la rescisión de la relación laboral

Debemos recalcar, que el aviso de la rescisión de la relación laboral, es una carga exclusiva para el patrón.

En su último párrafo del artículo 47, la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

Sobre este particular, quiero señalar lo siguiente:

En primer lugar, es una redacción errónea del legislador, únicamente en razón a que el artículo citado, está hablando de rescisión y no de despido como lo habla el párrafo final del --

mismo precepto.

En el artículo 991, correspondiente al capítulo de los - procedimientos paraprocesales o voluntarios, de la Ley Federal del Trabajo, se previene que: "en los casos de rescisión pre-- vistos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbi-- traje competente, a solicitar que notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado - precepto se refiere. La Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

9.-Consecuencias de la rescisión.

Si dentro de la relación laboral surge una causal de rescisión de las señaladas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, podrá el patrón o el trabajador hacer valer su derecho de rescindir dicha relación, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Pero que ocurre si alguna de las dos partes decide rescindir la relación no habiendo causa legal para hacerlo.

En el supuesto de que sea el trabajador, éste sólo está obligado en su relación de trabajo hasta por un año y en caso de incumplimiento, sólo se hará acreedor a la responsabilidad civil. Esto se desprende de lo establecido en el artículo quinto Constitucional, párrafos séptimo y octavo y en el 32 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 5º. . . .El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder de exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspon-

diente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

10.-Indemnización y Reinstalación.

En el supuesto de que sea el patrón quien rescinda el -- contrato de trabajo sin haber causa legal para hacerlo, el -- trabajador tendría que promover la acción de reinstalación o de indemnización.

Las bases de la acción están contenidas en el artículo - 123, fracción XXII de la Constitución General:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber formado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos."

De la norma Constitucional fluye la tesis de que el despido y la separación del trabajo son actos previos al ejercicio de los derechos.

La opción está expresada claramente, por lo que toca al despido, en el artículo 48 de la Ley laboral:

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 en el juicio correspondiente no comprueba el patrono 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.

Conviene destacar que los trabajadores disponen de un mes (treinta días), contados a partir de la fecha en que tengan conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo a que se refiere el artículo 51 de la ley, para ejercitar la acción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que de oponerla con posterioridad se habrá operado la prescripción conforme a la fracción II del artículo 517 de la Ley. Es decir, el trabajador que se retire justificadamente de su trabajo tiene derecho a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, pero tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de rescisión de la relación de trabajo.

El doctor Trueba Urbina comentó el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

"Se adicionó acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido. Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas; la adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra, el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despidiera al trabajador sin darle aviso escrito, se ge-

nera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores. No obstante lo expresado anteriormente, la Suprema Corte de Justicia ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga como sanción una multa. Este criterio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposición." (5)

En el supuesto de la regla general del artículo 48, los trabajadores que se consideren injustificadamente despedidos, tienen dos acciones a escoger:

- a) La indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario, o
- b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello, la reinstalación en su empleo.

Si el trabajador opta por la indemnización constitucional sólo tendrá derecho a tres meses de salario y el pago de los salarios caídos, además claro está, de las prestaciones que hubiere devengado o que le otorgue expresamente la ley o los contratos a que esté sujeto.

Si el trabajador es de los considerados en el artículo 49 de la ley y opta por la reinstalación y el patrón se niega a acatar el laudo que lo condena a reponerlo en el puesto, o si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta, el reclamante tendrá derecho, además de los tres meses de indemnización, a veinte días por cada año de servicios y a

los salarios caídos, conforme a lo dispuesto por el artículo - 50, fracciones II y III, si se trata de un contrato de tiempo indeterminado, como ya se dijo antes.

Mario de la Cueva, nos hace un comentario al respecto de la elección que contempla el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo:

"La cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido, y será después, si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de una indemnización. La tesis opuesta, esto es, la que exige que el trabajador elija entre sus dos acciones al formular la demanda, -- contraría la esencia del estatuto laboral y las finalidades de la justicia: es probable, para no decir constante, que en la mayoría de los casos, el trabajador piensa en su reinstalación, -- pero es plenamente cierto que en los casos de despido, se encontrará frente a la necesidad de vivir en tanto se decida la controversia, lo que obligará a buscar un trabajo nuevo; correrán así los días, las semanas, los meses y aun los años antes de -- que se dicte el laudo, lapso durante el cual pudo haber obtenido una posición mejor de la que tenía en el trabajo, del que -- fue despedido.

Sería contraria a los principios del derecho del trabajo y a la idea de la justicia social que se le dijera: se decidió -- que el despido fue un acto arbitrario, pero o renuncias a tu -- nueva y mejor posición o el laudo será, como dijo Victoria, en Querétaro, una estrella que pasó sobre tu cabeza."(6)

Esta situación que ejemplifica el Maestro Mario de la Cueva para que el trabajador pueda seguir sosteniendo el trabajo, debe contar con un respaldo económico y ese respaldo sería una -- nueva opción que es precisamente el derecho al retiro voluntario.

CAPITULO IV

LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

La terminación, conjuntamente con el despido y el retiro, son las tres figuras jurídicas que, conforme a nuestra legislación vigente, originan la disolución de la relación de trabajo.

El vocablo terminación si lo aplicamos gramaticalmente implicaría la conclusión por cualquier causa, de la relación de trabajo, pero nuestra legislación laboral lo utiliza en sentido más restringido, lo usa para referirse a la disolución del vínculo de trabajo sólo por aquellas causas distintas del despido y del retiro.

Podemos afirmar que la terminación en sentido técnico jurídico laboral, es la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro.

MARIO DE LA CUEVA, nos da un concepto de la terminación:

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (7)

Las causas de terminación de las relaciones de trabajo, están establecidas en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 53.-Son causas de terminación de las relaciones 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 mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

7.-El Nuevo Derecho del Trabajo, T. I, Editorial Porrúa, México, 1984, pág. 242.

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

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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

Considero que es necesaria la inclusión en la Ley Federal del Trabajo el derecho al retiro voluntario, para lo cual es necesario modificar la cláusula primera del artículo 53 ya mencionado, para quedar como sigue:

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

I. Por voluntad del trabajador o del patrón.

Y por consecuencia de esta modificación, se debe contener en el artículo 54 de la Ley, en su segundo párrafo, lo siguiente:

"En el caso de la fracción I del artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a que se le pague además de las prestaciones que le correspondan de conformidad con esta ley, por concepto de retiro voluntario una cantidad igual a 10 días de salario ordinario por cada año de servicios prestados.

1.-Clasificación de las causas de terminación de las relaciones laborales.

Existen diversos criterios para clasificar las causas de terminación de las relaciones de trabajo, por mi parte, divido las causas de terminación en cuatro categorías:

- a) Unilateral.
- b) Voluntad de las partes.
- c) Circunstancias previstas en el contrato o en la Ley.
- d) Circunstancias ajenas a las partes.

Unilateral

Dentro de las causas de terminación de la relación de trabajo, encontramos aquellas que se dan en forma unilateral, ya sea por el trabajador o por el patrón, y éstas son:

- 1.-La renuncia.
- 2.-La jubilación.
- 3.-Eximirse de reinstalar.
- 4.-Negativa del trabajador a aceptar el laudo.
- 5.-No acatar la resolución de inexistencia de una huelga.
- 6.-Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo en los conflictos de naturaleza económica

La renuncia.

"Se entiende como el derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo; es una forma unilateral de terminar con el contrato de trabajo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento del propio contrato." (2)

La jubilación.

"Es el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando han cumplido cierto periodo de servicios y llegan a una determinada edad. Este derecho no está contemplado expresamente por la ley laboral, su reconocimiento se encuen -

2.-ITALO·MORALES HUGO, La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, S.A., de C.V., México 1987, pág. 85.

tra generalmente en la contratación colectiva. . ." (3)

Eximirse de reinstalar.

Así como el trabajador, unilateralmente, después de un año de servicios puede dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo sin su responsabilidad; la voluntad unilateral del patrón de dar por terminada la relación laboral, es posible conforme al artículo 49 de la ley, para el caso de que no sea posible reinstalar al trabajador en su empleo, mediante el pago de una indemnización, en los casos siguientes:

- 1.-Trabajadores con una antigüedad menor de un año;
- 2.-Trabajadores que están en contacto directo y permanente con el patrón;
- 3.-Trabajadores de confianza;
- 4.-Trabajadores del servicio doméstico; y
- 5.-Trabajadores eventuales.

Negativa del trabajador a aceptar el laudo.

La negativa del trabajador a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje que condena a --reinstalarlo, dispone el artículo 948, dará por terminada la relación de trabajo.

La forma como opera esta causal de terminación la regula el último párrafo del artículo 519 de la Ley:

"Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo."

De lo anterior concluimos que la negativa del trabajador a aceptar el laudo que condena a reinstalarlo es una forma de terminación de la relación de trabajo por su propia voluntad. No acatar la resolución de inexistencia de una huelga.

3.-Ibidem, págs. 86.

El artículo 932 de la ley, dispone: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia del estado de huelga, la resolución, deberá, entre otros puntos contener los siguientes:

1.-Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro -- horas para que regresen a su trabajo.

2.-Apercibir a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

Con fundamento en lo anterior, considero como causal de terminación de la relación de trabajo el abstenerse el trabajador, a reanudar sus labores dentro de las veinticuatro horas - de que le fue notificada la resolución de inexistencia de una huelga en la que estuvo involucrado.

Negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo en los conflictos de naturaleza económica.

El artículo 947, dispone: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

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

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

IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, - en los términos del artículo 162.

En base en lo anterior, considero como causal de terminación de la relación de trabajo: abstenerse el patrón a aceptar el laudo en los conflictos de naturaleza económica.

b) Voluntad de las partes

Entre las causas de terminación de la relación de trabajo encontramos una que se da por acuerdo de voluntades, y es precisamente el mutuo consentimiento que señala la fracción I del artículo 53 de la ley.

Uno de los últimos reductos de la autonomía de la voluntad se presenta, en el campo del derecho del trabajo, en la terminación del vínculo laboral por mutuo consentimiento.

El trabajador y el patrón son soberanos para disolver la relación de trabajo que los liga, mediante el acuerdo de sus voluntades. Esta convención de terminación tiene fuerza de ley entre las partes y debe ser respetada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A esta forma de terminación de la relación de trabajo normalmente se le denomina renuncia al trabajo y, frecuentemente se ha demandado su nulidad por pretenderse que implica renuncia a derechos, una práctica muy común de este tipo de terminación de la relación laboral la observamos cuando se otorga un convenio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en realidad lo que las partes quieren es impedir un juicio prolongado y costoso. Realmente en esta práctica, el trabajador se encuentra en desventaja económica, ya que al proponerle el convenio el patrón, lo hace éste, para no responder del despido injustificado, librarse del pago de indemnizaciones justas y además para no sentar precedentes con sus demás trabajadores.

Por estos motivos, es conveniente que en la legislación laboral, el trabajador cuente con el derecho al pago de una cantidad por concepto de retiro voluntario y no tenga que esperar quince años para poderse retirar y obtener alguna cantidad por medio de la prima de antigüedad.

Es necesario precisar que para que el mutuo consentimiento como convenio o liquidación tenga plena validez, se requiere que sea ratificado y aprobado ante las Juntas, según lo dispone el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley.

c) Circunstancias previstas en el contrato o en la ley.

Entre las causas de terminación de la relación de trabajo

encontramos aquellas que se encuentran previstas en el contra
to o en la ley, tales como:

La terminación de la obra

Vencimiento del término o inversión del capital

Cláusula de exclusión por separación

Los casos de terminación de obra, vencimiento del término o inversión del capital, por tratarse de contratos por tiempo-determinado, por obra o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, se regulan por los artículos 36,37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

En los contratos ya mencionados, se está en presencia de una modalidad: plazo o condición del acto jurídico, en tanto que la obra, por su carácter, al extinguirse, produce la cesación de la relación de trabajo.

Cláusula de exclusión por separación.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley, en el contrato colectivo de trabajo que celebren los sindicatos con los patrones, se podrá establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Establecida la anterior estipulación en el contrato, el -- patrón, a solicitud del sindicato, deberá separar de su trabajo a los trabajadores que dejaran de pertenecer a la asociación sin dicual y, consiguientemente, esa separación será causal de terminación de la relación laboral.

d) Circunstancias ajenas a las partes.

Las circunstancias ajenas las podemos dividir en:

Causas de fuerza mayor

Causas fortuitas

La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral, que escapa a toda previsión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa. Los acontecimientos de fuerza mayor, son -- por ejemplo: en el orden físico, los temblores de tierra, las --

inundaciones, el rayo, etc., y en el orden moral, la invasión extranjera, la guerra civil, el bandidaje, etc. La característica de las causas de fuerza mayor, es que tienen su causa en un hecho totalmente desligado de la empresa.

El caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación de las actividades industriales, por ejemplo una caldera construida con todas las reglas de la técnica, hace explosión.

Así tenemos que la ley regula estas causas en los artículos 53, fracción II y 433 al 439:

Artículo 434. Son causa 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; 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.

2.-Diferencia entre rescisión y terminación.

Si se comparan las dos instituciones se observará que su diferencia radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas en cada una de ellas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las normas de operación como en las consecuencias de disolución.

Tanto en la rescisión como en la terminación de la relación laboral, debe existir una causa justificada de disolución, que se pueda hacer valer por alguna de las partes sin incurrir en responsabilidad.

CAPITULO V

EL DESPIDO

a) Concepto doctrinal.

La doctrina define al despido como el acto por virtud del cual hace saber el patrón al trabajador, que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, debe retirarse del servicio.

La Ley Federal del Trabajo utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por disuelta la relación laboral por causas justificadas, los términos -- "rescisión", "separación" y "retiro".

Estos términos tienen diferente sentido. En efecto, no es lo mismo que el patrón disuelva la relación laboral, a que lo haga el trabajador.

En el primer caso, mediante un aviso, el patrón hace saber al trabajador que queda separado de su trabajo por haber incurrido en determinada causa justificada y que deja de prestarle sus servicios.

Mientras que si es el trabajador el que afectado en su perjuicio por alguna causa por parte del patrón, decide disolver la relación laboral, realiza con esta decisión, el acto denominado "retiro" del que hablaré en otro capítulo de esta tesis.

Por las razones ya expuestas, me parece adecuado atender a la sugerencia de Trueba Urbina y denominar despido a la decisión patronal de dar por disuelta la relación laboral y, retiro a la decisión que hace valer el trabajador para separarse de su trabajo y dejar el término rescisión a la consecuencia final por haber realizado los dos actos a que hago referencia.

"En nuestra legislación, el despido es totalmente potestativo y unilateral; en virtud de la última reforma de la ley, -- constituye un acto formal.

Podríamos afirmar que es un acto unilateral en virtud del cual, el patrón da por terminada la relación laboral, con base

en una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador.

La rescisión, según criterio de la Corte, no termina por sí misma con la relación de trabajo, sino que queda supeditada a la calificación o confirmación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se demanda; luego entonces, no debe confundirse el derecho de dar por terminada la relación mediante el despido, con la simple terminación del contrato, ya que en el primer caso existe una condición procesal, que suspende la relación de trabajo mientras las autoridades laborales correspondientes no decidan sobre la justificación del despido.

En este orden de ideas, si el tribunal confirma la medida, el laudo opera complementando la condición resolutoria de la relación de trabajo; si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizan y se reactiva la relación laboral". (1)

b) Fundamentación legal del despido.

La fundamentación legal del despido la encontramos, interpretando a contrario sensu la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en la que interpretamos que puede haber despido, pero justificado.

Después, en su ley reglamentaria, la Ley Federal del trabajo, encontramos la fundamentación en la parte introductiva del artículo 47, que indica que "son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.."

c) Acto de despido.

El acto de despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón, por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causas y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios personales.

El acto de despido es un acto unilateral porque queda constituido con la sola manifestación de voluntad del patrón sin requerirse la aceptación del trabajador.

El acto de despido es un acto formal, en virtud que debe ser comunicado por escrito.

1.-ITALO MORALES, HUGO, La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, S.A., DE C.V., México 1987, pág. 85.

d) Derecho de despido.

El derecho de despido consiste en la facultad que tiene - el patrón para impedir que el trabajador le siga prestando sus servicios con el fin de disolver el vínculo laboral.

Esta facultad que otorga la Ley al patrón, es un derecho potestativo y supone los siguientes elementos:

1. Un acto u omisión que implique un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo, por parte del trabajador.

2. El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave.

3. Que el trabajador, autor de la acción u omisión pueda comportarse, en el caso concreto, conforme a su deber.

e) Causas del derecho del despido.

La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave de sus obligaciones y que, por haber insostenible la continuación de la relación de trabajo, se sancionan con el despido.

En las catorce primeras fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se describe un catálogo de causas que originan el despido, entre las cuales en forma general, encontramos las siguientes:

- a) Engaño respecto de las cualidades del trabajador;
- b) Faltas de probidad, durante las labores, en contra del patrón.
- c) Malos tratos, durante las labores, en contra del patrón;
- d) Faltas de probidad y malos tratos, fuera del servicio, en contra del patrón;
- e) Faltas de probidad y malos tratos, en el lugar de trabajo, en contra de un compañero.
- f) Ocasionar intencionalmente daños materiales;
- g) Ocasionar por negligencia daños materiales graves;
- h) Comprometer por negligencia la seguridad del establecimiento;

- i) Cometer actos inmorales;
- j) Revelar secretos;
- k) Faltar injustificadamente;
- l) Desobedecer ordenes;
- m) Negarse a adoptar las medidas de seguridad e higiene;
- n) Concurrir a las labores dopado;
- o) Resultar condenado a penda de prisión;
- p) Causas análogas;

f) Consecuencias del despido.

Al despido lo podemos clasificar, según haya existido o no causal del derecho de despido, en justificado o injustificado; y según se hayan reunido o no las formalidades del acto de despido, en válido o nulo.

Las consecuencias del despido cambian según el despido haya sido justificado o injustificado, válido o nulo.

a) Despido justificado y válido: El trabajador incurre en una causal de despido y el patrón le comunica por escrito que deja de prestarle sus servicios.

b) Despido justificado y nulo: El trabajador incurre en una causal de despido y el patrón le comunica verbalmente que deja de prestarle sus servicios.

c) Despido injustificado y válido: Un trabajador no incurre en causal de despido y el patrón le comunica por escrito que deja de prestarle sus servicios.

d) Despido injustificado y nulo: Un trabajador no incurre en causal de despido y el patrón le comunica verbalmente que deja de prestarle sus servicios.

En todos los casos mencionados, el acto de despido suspende la relación de trabajo, pero sus consecuencias son distintas, to mando en cuenta las siguientes posiciones de las partes de la relación laboral:

1.-Que el trabajador se abstenga de demandar o demande optativamente la indemnización o reinstalación.

2.-Que el patrón justifique o no la causa de despido.

3.-Que el patrón acepte o no el laudo de la Junta.

La abstención del trabajador de demandar indemnización o reinstalación, disuelve tácitamente la relación de trabajo.

Si el patrón justifica la causa de despido, se disuelve la relación de trabajo.

Si el patrón no justifica la causa de despido, tendrá -- que cumplir con el laudo de la Junta, quedando disuelta la relación de trabajo para el caso de que se demande indemnización.

Si se demanda reinstalación y el patrón la acepta, continúa viva la relación, pero si no la acepta, tendrá que indemnizar al trabajador conforme a lo dispuesto en la ley, quedando disuelta la relación de trabajo.

CAPITULO VI

EL RETIRO

El trabajador tiene la posibilidad de extinguir la relación que lo liga con su patrón en cualquier momento, por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique y no exclusivamente porque se den causas consideradas legales para hacer cesar su relación con su patrón, sino también porque unilateralmente decida concluir esa relación de trabajo.

1.-Concepto.

A diferencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XXII del artículo 123 "A" que utiliza la palabra "retiro", la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 51 y 52, usa los términos de "rescisión" y "separación". Y es así que, en la legislación laboral, encontramos que se maneja la rescisión como una acción para ejercerla en los casos en que se incumplan las disposiciones aplicables a la relación laboral, debiendo sin embargo aclarar, que el retiro voluntario que debe ser un derecho del trabajador, aún no lo contempla la Ley Federal del Trabajo.

El concepto que para este derecho al retiro voluntario que estoy proponiendo, es el siguiente: "Es el derecho que tiene el trabajador para extinguir en forma unilateral y voluntariamente la relación laboral que lo liga con su patrón, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley."

2.-Aspectos doctrinales.

Dentro de la doctrina nacional, encontramos las siguientes opiniones:

Nístor de Buen, en su obra Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, página 109, utiliza la palabra "retiro" siguiendo la terminología Constitucional.

De la Cueva, utiliza la terminología de la Ley (El nuevo-

derecho del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, página 251, tomo I).

J. Jesús Castorena, habla simplemente de terminación de contrato de trabajo (Manual de Derecho Obrero, 1984, página - 96), criterio que siguen Cavazos Flores (El Derecho del Trabajo en la Teoría, Editorial Porrúa, México, 1983, página 96) - y Armando Porras y López (La Nueva Ley Federal del Trabajo, -- 2da. Edición, Textos Universitarios, S.A., México, 1971, página 41.)

ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, comentan:

"El vocablo "rescisión" es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción -- XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo -- por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra "rescisión" por la de "retiro" que es la correcta en derecho del trabajo". (1)

Los mencionados tratadistas, no intentan dar alguna explicación del concepto "retiro".

El tratadista MUÑOS RAMON, ROBERTO, nos da el siguiente concepto: "El derecho de retiro consiste en la facultad que -- tiene el trabajador de separarse de un trabajo para disolver -- el vínculo laboral". (2)

Esta facultad que otorga la ley al trabajador para retirarse, se encuentra contenida en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, y supone los siguientes elementos:

a) Un acto u omisión que implique un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo, por parte del patrón.

1.-Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 55a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., pág. 46.

2.-Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, págs. 373 y 374.

b) Que el incumplimiento sea de naturaleza grave.

c) Que el patrón autor del incumplimiento, pueda compor -
tarse, en el caso concreto, conforme a su deber.

3.-Clasificación del derecho del retiro.

El derecho del retiro lo podemos clasificar según su origen en:

- a) Genérico.
- b) Voluntario.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, hay que con
siderar dos supuestos diferentes respecto del derecho del reti
ro:

a) Genérico, es el que se apoya en la voluntad del traba
jador como causa para disolver la relación laboral, fundada, a
su vez, en cualquiera de las causas que el artículo 51 de la -
Ley Federal del Trabajo considera como justas para que el traba
jador pueda por su voluntad, dar por disuelto el vínculo la-
boral que lo unía con su patrón.

El derecho al retiro genérico, presenta las siguientes --
características:

- a) Es potestativo.
- b) Es irrenunciable.
- c) Es prescriptible.

La facultad del ejercicio del derecho de retiro, es potes
tativo, en razón a que el trabajador frente a una causa que dé
origen al retiro, puede optar, por separarse o seguir en su --
trabajo, en virtud de que es un derecho subjetivo y no una o--
bligación ni un deber jurídico.

El derecho de retiro es irrenunciable, porque el trabaja
dor no puede renunciar en forma general al derecho de retiro -
por causas de rescisión que en un futuro incurra el patrón.

La fracción XIII del artículo quinto de la Ley Federal --
del Trabajo dispone:

Que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el-

ejercicio de los derechos, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, por ser de orden público.

El derecho de retiro es prescriptible, en virtud de que la fracción II del artículo 517 de la Ley laboral dispone: -- Que prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

Transcurrido ese término que señala la ley, sin que el trabajador se separe, prescribe su derecho de retiro por causas atribuibles al patrón y equivale al otorgamiento de un -- perdón tácito. Al respecto el último párrafo del mencionado -- artículo 517 de la ley, señala que: En los casos de la frac-- ción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

b) Voluntario, es el que se encuentra su origen en el pu ro y libre acto de decisión del trabajador, en virtud del cual éste decide no seguir en su trabajo, pero sin incurrir en ninguno de los hechos que cabría configurar como reveladores de -- un incumplimiento, dado que se ha producido el aviso normal de dejar su trabajo.

Uno y otro caso envuelven significación diferente, aun -- cuando la voluntad unilateral del trabajador sea la que, en última instancia decida acerca de la extinción de la relación la boral y la consiguiente cesación de sus efectos. También las -- consecuencias del acto de resolución de la relación laboral -- son distintas en uno y otro caso.

Se trata en el primer caso, de un supuesto, de ejercicio-causal del poder reconocido a la voluntad del trabajador para extinguir la relación, y en el segundo caso, de ejercicio no -- causal de ese mismo poder.

4.-Acto de retiro.

El acto de retiro es la manifestación unilateral de la -- voluntad del trabajador por medio de la cual deja de prestarle sus servicios subordinados al patrón.

5.-Naturaleza jurídica del acto de retiro.

La Ley, a propósito de lo que denominados "retiro", utiliza una expresión análoga que es precisamente "la separación", al mencionar en el artículo 52, que: "El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50".

Esta expresión la repite la fracción II del artículo 517 de la Ley, que señala que prescriben en un mes: "las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo".

6.-Incumplimiento de deberes patronales que dan origen al retiro.

En el retiro, el antecedente se encuentra en la conducta indebida del patrón, violadora de sus deberes fundamentales hacia el trabajador. Conviene determinar cuales son los principales deberes patronales cuya violación podría justificar el retiro del trabajador:

Teniendo en cuenta, principalmente, las disposiciones de los artículos 51 y 132 de la Ley laboral, podemos mencionar los siguientes deberes que a contrario sensu constituye su incumplimiento por parte del patrón:

- a) Deber de honestidad.
- b) Deber de respeto, a la persona, familia y bienes del trabajador.
- c) Deber de impedir que sus familiares o dependientes incurran en faltas de probidad u honradez o en conductas violentas en contra de los trabajadores a su servicio, o sus familiares de éstos.
- d) Deber de pagar el salario y de hacerlo puntualmente en el lugar adecuado.
- e) Deber de observar las medidas de seguridad, higiene y preventivas sobre accidentes.
- f) Deber de observar una conducta prudente.
- g) Deber de capacitar a los trabajadores.

h) Deber de proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que requieran.

i) Deber de contribuir a la cultura y al deporte en beneficio de los trabajadores.

La violación de algunos de estos deberes por parte de los patrones, autoriza a los trabajadores a rescindir justificadamente la relación laboral, situando al trabajador ante la obligación de acudir ante los tribunales de trabajo para reclamar el cumplimiento por parte del patrón y solamente el trabajador en este caso, estaría ejerciendo una acción rescisoria por causas imputables al patrón, conducta patronal que estaría sub-iudice y además con el carácter de iuris tantum, y lo que se pretende con el establecimiento del derecho al retiro voluntario, es que el trabajador pueda retirarse y recibir un pago en determinado momento para rescatar su patrimonio, que es precisamente su colaboración en la generación de riqueza.

El derecho al retiro voluntario que propongo, es realmente un derecho que debe ser considerado dentro de la legislación laboral, sin necesidad de que se viole ni por parte del trabajador ni del patrón una norma laboral, en virtud de que este derecho nace desde el inicio de la relación laboral como un patrimonio del trabajador, derecho que al no legislarse, no se estaría cumpliendo con el anhelo de la Ley laboral en cuanto a la expresión de la justicia para el trabajador y en cuanto a que sus derechos son inviolables e irrenunciables.

"El día que al obrero más humilde de una gran fábrica se le sepa despertar su orgullo personal, haciéndole ver que ha participado en la producción de una gigantesca maquinaria o de un valioso producto, se habrá dado un gran paso adelante en el desarrollo de las relaciones de trabajo". (3)

7.-Consecuencias del retiro.

En el ejercicio del derecho del retiro mediante el acto de separarse de la fuente de trabajo, tiene como efectos in-

3.-Citado por HUGO ITALO MORALES, en su obra La Estabilidad en el Empleo, pág. 22.

mediatos los siguientes:

a) El de suspender la relación de trabajo y consecuentemente la suspensión de los derechos y deberes que constituyen el vínculo laboral; derechos y deberes que quedan sujetos a la demostración de la causa que dió origen al retiro; suspende temporalmente la obligación de prestar el servicio; también suspende temporalmente la obligación de pagar el salario.

b) Da origen a un procedimiento ante la autoridad laboral.

El uso de esta figura jurídica del retiro, aunque no es precisamente suspensión de las relaciones de trabajo por causas que señala el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, surte todos los efectos que se mencionan en el ordenamiento citado. - La única diferencia, es que en este caso que tratamos, sí existe responsabilidad para cualquiera de los sujetos de la relación laboral y una vez que la autoridad dicte su resolución, puede hacer responsable a cualquiera de ellos, sea haciendo que el patrón reinstale al trabajador o lo indemnice por no acatar el laudo o bien que el trabajador que no justificó su derecho de retiro vuelva a su trabajo o lo pierda según se le haya ofrecido o no y lo haya aceptado o no.

8.-Indemnización derivada del retiro.

Los trabajadores que se retiren del empleo por causas imputables al patrón y que ejerzan la acción rescisoria, tienen el derecho al reclamo del pago de una indemnización integrada en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, según lo dispone el artículo 52 del mismo ordenamiento legal.

Esta indemnización está sujeta a dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Para el caso de que la relación de trabajo se haya establecido por tiempo determinado, la indemnización se integrará con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados por el primer año de servi-

cios, agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado el trabajador sus servicios.

En el caso de que la relación se haya establecido por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará con veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además de las prestaciones mencionadas, en cualquiera de los dos casos citados, deberá cubrirse al trabajador el importe de los tres meses de salario y los salarios vencidos, tal como lo señala el artículo 48 de la ley laboral.

Ante la demanda de pago de indemnización por retiro, el patrón puede optar por "allanarse" o "defenderse" en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo.

En el caso de que el patrón se "allane" se disuelve la relación de trabajo y deberá pagarle al trabajador la indemnización de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios y los salarios caídos desde la fecha del retiro hasta la fecha en que se allanó.

Si el patrón optó por "defenderse en el juicio respectivo hasta que se dicte laudo", pueden presentarse dos situaciones: que el trabajador pruebe la causa del retiro; se disuelve la relación de trabajo y se condena al patrón a pagar la indemnización de 3 meses de salario, 20 días de salario por año de servicios y salarios caídos hasta la fecha en que se ejecute el laudo, o que el trabajador no pruebe la causa del retiro, también se disuelve la relación de trabajo, pero se absuelve al patrón del pago de la indemnización ya mencionada.

Es común la creencia de que en todos los casos de disolución de la relación de trabajo por despido, retiro o terminación, procede el pago de los 20 días de salario por cada año de servicios prestados. Esta creencia es errónea, puesto que sólo es procedente su pago, cuando el patrón se exime del cumplimiento de la relación de trabajo, por retiro por causas imputables al patrón, por implantación de nueva maquinaria y -

nuevos procedimientos de trabajo y por negativa del patrón pa
ra someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo.

9.-El bien jurídico a tutelar en el retiro voluntario.

En el retiro voluntario que propongo en beneficio de la--
clase trabajadora, el bien jurídico a tutelar es la irrenuncia
bilidad de derechos.

Al incluirse el derecho al retiro voluntario en la legis-
lación laboral, el trabajador contará con un derecho para recu
parar el patrimonio personal que ha invertido día a día con su
esfuerzo físico por la prestación del trabajo, mismo que lo ha
desgastado y lo ha venido haciendo en forma exclusiva para lo-
grar un desarrollo económico dual, que con ese derecho el tra-
bajador al obtener una ayuda económica, podría tener seguridad
para los embates que se le presenten en su vida futura.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, no se encuentra in---
cluido el derecho al retiro voluntario, por lo que no existe -
un marco legal del bien jurídico a tutelar, sólo existe tal de
recho consignado en algunos contratos colectivos de trabajo, -
especialmente en empresas de gran poderío económico como Petró
leos Mexicanos, Fertilizantes Mexicanos, y otras de iniciativa
privada como Good Year Oxo, en los que se ha establecido este
derecho en forma convencional.

10.-Diversas causas por las que puede surgir el retiro volun--
tario.

Las causas por las que puede surgir el retiro voluntario,
son diversas, tales como cuando la trabajadora, al contraer ma
trimonio, opta por dejar el trabajo en la empresa, otro caso -
sería cuando se le presentase al trabajador una oportunidad de
independizarse, instalando su propio taller o negocio, otro ca
so sería cuando sería, por necesidad de asistir a estudios su-
periores y no poder hacerlo por no permitírsele el horario al-
que está sujeto; otro caso sería por necesidad de viajar.

El efecto específico inherente a estas situaciones, debe ser que el trabajador tenga el derecho a percibir una cantidad que se señale en la Ley laboral, independientemente que se encuentre establecido el derecho al retiro voluntario y su regulación en los contratos colectivos de trabajo en algunas empresas.

11.-Regulación del derecho al retiro voluntario.

La regulación del derecho al retiro voluntario que propongo y que deberá establecerse en un artículo específico del capítulo IV del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente:

Los trabajadores tienen la facultad de retirarse en forma unilateral y voluntariamente de su trabajo y recibir una cantidad en dinero, de conformidad a las normas siguientes:

I.-La ayuda económica por retiro voluntario, consistirá - en el pago del importe de diez días de salario mínimo vigente en la fecha del retiro, por cada año de servicios.

II.-La ayuda económica se pagará a los trabajadores que - se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido diez años de servicios, por lo menos.

III.Para el pago de la ayuda económica en el caso de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el pago de la ayuda económica, se hará en el momento de otorgarse el retiro.

b) El número de trabajadores con derecho al retiro voluntario no podrá exceder del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, en el término de un año.

c) La ayuda económica por retiro voluntario, se cubrirá - a los trabajadores, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

d) Mientras no se otorgue el retiro voluntario al trabajador, éste seguirá sujeto a la relación laboral.

IV.-El aviso de retiro voluntario, deberá ser por escrito y entregarse al patrón, con treinta días de anticipación - por lo menos y estando en servicio el trabajador.

12.-El retiro voluntario dentro de la contratación colectiva.

Diversos sindicatos de trabajadores han logrado obtener el derecho al retiro voluntario en favor de sus agremiados y, es precisamente una conquista que han podido obtener en razón a su fuerza gremial.

Si bien es cierto que los Contratos Colectivos de Trabajo dentro de una empresa constituyen la Ley, es necesario que el derecho al retiro voluntario quede incluido en la legislación positiva laboral, para que toda la clase trabajadora cuente -- con ese beneficio.

Tenemos varios ejemplos de la conquista sindical respecto del derecho al retiro voluntario; enumeraré solamente algunos:

a) Petróleos Mexicanos.

Cláusula 25.-Todo trabajador tiene derecho, por conducto del sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo - sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la -- liquidación de sus alcances (salarios, vacaciones proporcionales, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de 10 días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia, compensándole la antigüedad para los efectos de la cláusula 15 de este contrato, en los términos siguientes:

Cuando el trabajador complete 15 años de antigüedad como mínimo, se le pagará el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones menores de 6 meses se pagará diez días; además

el patrón pagará la prima de antigüedad, consistente en quince días de salario ordinario por cada año de servicios. Cuando el trabajador compute una antigüedad menos de 15 años, la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios o fracción mayor de 6 meses; por fracción menor de 6 meses se pagará diez días.

b) Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A.

CLAUSULA 32.-CAMBIOS.

V.-DERECHO A RENUNCIA.-El trabajador inconforme con un cambio temporal o permanente tendrá derecho, si las partes - insisten en cambiarlo o en mantenerlo cambiado por más de un mes, a presentar su renuncia, por conducto del Sindicato, -- conforme a los términos de la Cláusula 36 en su parte relati va.

Cláusula 36 RENUNCIAS.

I.-DERECHO.-Todo trabajador tiene derecho a pedir su se paración de las compañías en cualquier tiempo, sin que sea - necesario que alegue causas, y a que su renuncia le sea acep: tada y hecha efectiva su liquidación, dentro de un plazo máxi mo de quince días contados a partir de la fecha en que, por - conducto del Sindicato, la haya presentado a las compañías.

II.-INCONFORMIDAD CON CAMBIO O CON BAJA DE CATEGORIA.- En los casos a que se refiere la fracción V de la Cláusula - 32, o I de la cláusula 37, se indemnizará al trabajador que renuncie, con el pago de tres meses de salario que percibía - en el puesto que ocupaba con carácter definitivo.

III.-MOTIVOS AJENOS A LAS COMPAÑIAS.-En los casos de re- nuncia presentada por motivos ajenos a las compañías, alega-- dos o no, éstas no están obligadas a entregar la indemniza-- ción de tres meses. En estos casos, si la renuncia se debie- ra a causas de carácter importante, súbito o imprevisto, de- bidamente comprobados, las compañías la aceptarán y harán la liquidación a la brevedad posible.

c) Contrato Ley Vigente en la Industria de la Transformación del Hule en productos manufacturados 1987-1989.

En este contrato también encontramos el derecho al retiro voluntario en favor de los trabajadores:

C).-RETIROS VOLUNTARIOS Y FALLECIMIENTOS.

Artículo 122.-Las empresas se obligan a aportar una cantidad equivalente al 10.5% del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, para formar un fondo de previsión social para pago a los beneficiarios de los trabajadores por:

- a).-Fallecimiento de éstos;
- b).-Retiros voluntarios de los propios trabajadores;
- c).-Porque sufran incapacidad total.
- d).-
- e).-

Este fondo operará según las bases o reglamentaciones que acuerden las partes, que será entregado a los Sindicatos a mes vencido.

Cada empresa con su respectivo Sindicato, podrá libremente hacer reglamentación correspondiente para el efecto de hacer llegar sus beneficios al mayor número posible de sus trabajadores. La reglamentación podrá modificarse en cualquier tiempo que las partes acuerden.

CAPITULO VII

LA RENUNCIA AL TRABAJO

Antes de entrar al estudio de la renuncia al trabajo, mencionaré algunas consideraciones fundamentales de la principal obligación que tiene el trabajador, que es precisamente la prestación del trabajo:

a) Deber de prestar el trabajo.

El artículo 134, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, impone a los trabajadores la obligación de "ejecutar el trabajo", sin embargo esta obligación de prestar sus servicios está sujeta a las siguientes disposiciones legales:

El artículo quinto de la Constitución, en sus párrafos séptimo y octavo, dispone:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador,"

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que -- respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

Por su parte el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo a este respecto señala: "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

Así tenemos que si el trabajador no ha cumplido el año de servicios y no quiere permanecer en el trabajo, no se le puede forzar a que siga trabajando, sino que puede separarse del trabajo y su incumplimiento de la obligación de prestar sus servicios por un año, sólo da lugar a su responsabilidad civil, que se traduce en el pago de daños y perjuicios.

"Pero la circunstancia que deban pagarse los daños y perjuicios que se ocasionen por tal incumplimiento no quiere decir

que la terminación de la relación de trabajo no se proteja." (1)

El trabajador para no seguir desempeñando sus labores, - puede unilateral y voluntariamente realizar los siguientes ac tos:

Renunciar al trabajo asignado

Abandonar el trabajo

Inasistencia al trabajo

b) La renuncia. Concepto.

La renuncia en el ámbito laboral, es un acto unilateral del trabajador que pone de manifiesto su voluntad para dar por terminada la relación laboral que lo unía con su patrón.

c) Concepto gramatical de la renuncia.

La renuncia, es un acto por el cual una persona hace abandono de una cosa, un derecho, un cargo o una función.

Siguiendo el concepto gramatical de la renuncia, un trabajador puede no seguir desarrollando sus labores, abandonando de esa manera el derecho que tiene a permanecer por tiempo indefinido en su trabajo.

d) La renuncia concepto doctrinal

"Se entiende como el derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo; es una forma unilateral de terminar con el contrato de trabajo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento del propio contrato." (2)

La ley no consigna la renuncia del empleo y ésta sólo sería impugnabile si se lograra demostrar que en ella existió un vicio en la voluntad del trabajador para emitirla, determinado por mala fe, dolo o violencia del patrón.

(1) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero. México 1984, pág. 96

(2) MORALES ITALO HUGO, La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas S.A. de C.V., México 1987, pág. 85.

blico, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, - la estipulación que establezca:

.....;

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

g) Abandono de trabajo. Concepto.

El abandono de trabajo es el acto que realiza el trabajador de retirarse del lugar donde presta sus servicios para no seguirlos prestando.

El abandono de trabajo puede consistir en que el trabajador no realice las labores encomendadas o que se retire del - lugar donde presta sus servicios antes de que concluya su jornada de trabajo, sin autorización del patrón o de sus representantes.

Suele emplearse la expresión de abandono de trabajo el hecho de que un trabajador deje de presentarse a su trabajo, confundiendo la causal de falta de asistencia, pues la causal de abandono de trabajo no está prevista en la ley de una manera específica.

h) Criterios Jurisprudenciales de abandono de trabajo:

"El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a -- su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante - la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte." (5)

"El abandono de empleo puede consistir en que el trabajador desatienda por lapso más o menos prolongado sus funciones, es decir, que se abstenga de ejercitarlas o de realizar los actos que las constituyen, bien en la ausencia momentánea, o por un breve periodo, si en este caso y en virtud de la naturaleza de tales funciones, se causa un perjuicio al patrón o -----

5.-EJECUTORIA: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 13 y 14. A.D. 860/78. Agustín Mercado Yañiz. 16 de Agosto de 1978.

e) Tesis Jurisprudenciales de la renuncia al trabajo.

"Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h, de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación que para su validez no requiere la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del -- consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad." (3).

"Ciertamente, la renuncia no requiere para su validez la ratificación ante las Juntas ni la aprobación de éstas, porque no constituye un mutuo consentimiento, convenio o liquidación, en los términos del segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo." (4)

f) La irrenunciabilidad de derechos en el trabajo.

Los fundamentos jurídicos de la irrenunciabilidad de derechos en materia de trabajo, están contenidos en el inciso h de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución General y en el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo. El primer precepto de los mencionados señala:

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

..... ;

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

El segundo de los preceptos invocados establece:

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden pú-

3.- JURISPRUDENCIA: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 197, pp. 188 y 189.

4.- MORALES ITALO HUGO, Op. cit. p. 86.

a terceros en la inteligencia de que en el segundo caso debe probarse la existencia del perjuicio concreto que se ocasiona, en tanto que en el primero, dicho perjuicio es genérico, y no requiere prueba estando constituido por la no realización de la función encomendada, por la que se paga al empleado una retribución." (6)

En otro sentido, el abandono de empleo es invocado en algunos casos por patrones que despiden sin causa justificada o con elementos insuficientes de prueba, a sus trabajadores y cuando el conflicto es llevado a los tribunales de trabajo y ante la afirmación del trabajador de haber sido despedido, no pudiendo el patrón acreditar la justificación del despido, - éste niega el hecho y afirma que el motivo verdadero consistió en el abandono del empleo y además ofrece el trabajo en las mismas condiciones y términos en que se venía prestando.

La Corte por su parte ha examinado en detalle el problema del abandono del trabajo y ha ido integrando el concepto - mediante múltiples ejecutorias, de las cuales reproducimos algunas de ellas:

"El abandono de trabajo no lo constituye la simple falta de asistencia a las labores, lo cual puede obedecer a diversas causas justificadas o injustificadas, sino la ausencia del trabajador debida a su intención de dar por terminada la relación laboral."(7)

"La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido que corresponde al patrón probar el abandono de trabajo - por parte del empleado. Cuando se excepciona en esta forma, para ello, debe dejar plenamente demostrado mediante prueba idónea que la voluntad del trabajador es la de no volver a desempeñar sus labores, lo que puede hacer a través de expresiones en tal sentido por parte del trabajador; demostrando que se en

6.-Amparo Directo 9580/87, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, 8 de julio de 1968.

7.-A.D. 220/1964, Octavio Páez Chavira. Febrero 25 de 1965.

4a. Sala, Sexta Epoca, Vol. XCII, Quinta Parte, p. 9

cuentra prestando sus servicios en otro lugar. " (8)

i) La falta de asistencia al trabajo.

Consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio asignado, en la jornada que tiene señalada.

La fracción II, del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, impone expresamente a los trabajadores la obligación de asistir al trabajo.

Tal obligación de asistir al trabajo implica los deberes de entrar a la hora de iniciarse las labores y salir a la hora que concluyan.

Faltar injustificadamente por más de tres días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. (art. 47, fracción X de la Ley).

j) La comunicación de la renuncia.

La Ley no exige forma alguna para comunicarle al patrón por parte del trabajador de dar por disuelta la relación laboral, ya sea por mutuo consentimiento o por renuncia; sin embargo es recomendable que el trabajador lo haga por escrito. Esta comunicación por escrito también favorece al patrón, en razón a que ante cualquier reclamo de despido por parte del trabajador, aquél pueda demostrar que hubo voluntad de retirarse del trabajo por parte del trabajador.

De instaurarse en la Ley Federal del Trabajo, el derecho del trabajador al retiro voluntario, la comunicación de este acontecimiento, se presentaría necesaria para tener el trabajador derecho a recibir la ayuda económica que por este concepto se instituyere.

k) Prestaciones devengadas y exigibles al renunciar al trabajo.

Es oportuno aclarar de antemano, que si actualmente el trabajador tiene necesidad de renunciar a su trabajo, lo puede hacer, pero no recibe cantidad alguna a manera de indemnización.

zación o compensación, salvo los derechos que ha generado por la prestación de sus servicios y por su antigüedad. Lo que se plantea en esta tesis, es que el trabajador cuente con un derecho al retiro voluntario, para que al tener que dejar totalmente su trabajo, pueda recibir alguna cantidad como respaldo económico; las prestaciones que debe recibir el trabajador y que han sido devengadas, son las siguientes:

Sueldos devengados no pagados.

El trabajador que se separe voluntariamente de su trabajo no puede renunciar al salario ya devengado, además que al pagar un salario por el servicio prestado, constituye la principal obligación patronal; esta protección está contemplada en el artículo 99 de la Ley:

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Parte proporcional de vacaciones.

El artículo 79 de la Ley, nos señala que: Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, - el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Prima vacacional proporcional.

Es de aplicación lo referente a la proporcionalidad a la prima vacacional que se otorgue por vacaciones a los trabajadores, de acuerdo a lo establecido por el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Participación en el reparto de utilidades.

Los trabajadores deben participar en las utilidades de -

las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas - en el Capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, que princi pia precisamente con el artículo 117.

La utilidad repartible a que se refiere la Ley, se deberá distribuir entre todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa incluyendo a los trabajadores eventuales -- cuando éstos hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Parte proporcional de aguinaldo.

Este derecho lo establece la Ley en su artículo 87:

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liqui dación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la-- parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste.

1) Prima de antigüedad.

La fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios.

Y dispone la fracción I del mismo artículo que: La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario - por cada año de servicios, siendo como salario máximo para el pago de la prima de antigüedad, el doble del salario mínimo vi gente en el momento de la separación.

"La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muer te, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo.

Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, porque, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo o expresado en otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el seguro social". (8)

Es preciso insistir en que la prima de antigüedad no es una indemnización. El mismo artículo 162 se encarga de aclarar esta cuestión al calificarla como prestación en la fracción VI: La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda.

En atención a lo establecido por la Ley en el artículo 162, únicamente los trabajadores de planta tendrán el derecho de percibir la prima de antigüedad, cuyo monto lo constituirá el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados.

Esta disposición es contraria al espíritu de la Ley laboral, en virtud de que deja a un lado a los trabajadores que no han obtenido la planta en su trabajo en razón a que pueden estar sujetos a un contrato por obra determinada o tiempo determinado y también deja a un lado a los trabajadores domésticos.

Conforme a lo dispuesto en la fracción II del artículo 162 y en los artículos 54 y 436, la prima de antigüedad debe cubrirse en los siguientes casos:

a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios. (artículo 162, fracción III).

Comentario: Resulta anacrónico el artículo quinto transitorio de la Ley Federal del Trabajo, por haber transcurrido los plazos que el mencionado artículo establece, en consecuencia, todo trabajador para efectos de la prima de antigüedad compu

tará su antigüedad desde la fecha en que principió a prestar los servicios a su patrón.

b) A los que se separen por causas justificadas (retiro imputable al patrón) y a los que sean separados de su empleo (independientemente de la justificación del despido (artículo 162, fracción III).

c) A los que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53, fracción IV y artículo 54).

d) A los trabajadores cuyos contratos terminen por fuerza mayor o en caso fortuito no imputable al patrón o por la incapacidad del patrón, física o mental, o su muerte, que -- produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, -- la terminación de los trabajos (artículo 434, fracción I).

e) A los trabajadores cuyos contratos terminen por in--costeabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434, fracción II).

f) En los casos de terminación de los contratos de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434, fracción V).

g) En los casos de muerte del trabajador (artículo 162, fracción V).

La Suprema Corte de Justicia ha sustentado el siguiente criterio respecto de la prima de antigüedad en la siguiente ejecutoria:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO IMPROCEDENTE.-Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y no tienen quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.-Amparo Directo 4719/79. José Lázaro Magallanes Rangel y otro. 13 de febrero de 1980.5 vo-

tos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María Yolanda Múgica García. Precedente: Amparo Directo 2070/79. Francisco Enciso Rodríguez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.- Amparo Directo 5776/77. Bruno Barraza Nuñez y otro. 16 de enero de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Efraín Ochoa Ochoa. -- Sostiene la misma tesis: Amparo Directo 734/79. José Martí--- nez Bautista. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega -- Sánchez.

De incluirse en la legislación laboral el derecho al retiro voluntario, los trabajadores que están en desventaja al no recibir esta prima de antigüedad en caso de no tener los quince años de permanencia que como requisito señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de separación voluntaria, se beneficiarían con el pago de una cantidad como respaldo económico para el caso de que tengan menos de 15 años trabajando y deseen retirarse, contando con alguna cantidad en dinero para hacer frente a las nuevas necesidades que se le presenten después del retiro voluntario.

La tarea por desarrollar es muy grande para que sea posible la inclusión en la legislación laboral el derecho al retiro voluntario, quizá tome algún tiempo, pero es una necesidad que ya no se puede soslayar, en virtud de que los grupos sindicales fuertes ya cuentan con ese derecho y es necesario que los hermanos menores de la clase trabajadora también cuenten con ese respaldo.

m) Otros derechos a favor del trabajador que renuncia al trabajo.

Otros derechos que obtiene el trabajador al renunciar a su trabajo, los encontramos en los diferentes ordenamientos legales, como son:

Constancia de aportaciones al Infonavit.

El artículo 34 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional

de la Vivienda para los Trabajadores, establece:

Artículo 34. El trabajador tendrá derecho, en todo momento a solicitar y obtener información directa del Instituto a través del patrón al que prestó sus servicios, sobre el monto de las aportaciones a su favor, así como de los descuentos a que se refiere la fracción III del artículo 29 de esta Ley.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.

Establece además el artículo 59 de la Ley del mencionado Instituto, que el trabajador si reúne los requisitos de la Ley del Infonavit, podrá optar por la devolución de sus depósitos o por la continuación de sus derechos y obligaciones con el Instituto.

Constancia de servicios prestados.

Es otro de los derechos que tiene el trabajador al retirarse de su empleo y se señala en la fracción VIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que es una obligación del patrón, expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, a entregarle constancia escrita, relativa a sus servicios, dentro del término de tres días.

Esta constancia, es de mucha utilidad para el trabajador, en virtud de que al pretender ingresar a otro trabajo, le solicitan en la mayoría de los casos, constancia de servicios o empleos anteriores y, aunque parezca insignificante este derecho, para nuestra clase trabajadora reviste vital importancia dada su idiosincracia de ésta.

Baja en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social en su artículo 19 señala entre otras obligaciones de los patrones a: I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salarios y demás datos que señalen esta ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días.

Por otra parte el trabajador tiene derecho a la conser-

vacación de la asistencia médica por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, tal como lo prevé el artículo 118 de la misma Ley del Instituto, que establece:

Artículo 118. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidamente, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutará sus beneficiarios.

El artículo 194 de la misma Ley, otorga otro derecho:

Artículo 194. El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, al ser dado de baja tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, bien sea en los seguros conjuntos de enfermedades y maternidad y de Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, o bien en cualquiera de ambos a su elección, pudiendo quedar inscrito en el grupo de salario a que pertenecía en el momento de la baja o en el grupo inmediato inferior o superior. El asegurado cubrirá íntegramente las cuotas obrero-patronales respectivas y podrá enterarlas por bimestre o anualidades adelantadas.

Aunque la Ley laboral no establece la obligación para el patrón de entregarle al trabajador que se separe de su trabajo por cualquier motivo, su aviso de baja en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es necesario que sí se le expida al menor tiempo posible copia simple o fotostática de su aviso de baja en el mencionado Instituto, para que pueda el trabajador ejercer los derechos antes mencionados.

CONCLUSIONES.

1.-Dado que el derecho al retiro voluntario existe en diversos contratos colectivos de trabajo, que cada día los trabajadores se preocupan por establecer tal derecho en sus empresas con bases diferentes en cada contrato colectivo, creo que la solución a seguir en el problema de las conquistas sindicales en este aspecto, la daría la inclusión en la legislación positiva en materia de trabajo del derecho al retiro voluntario y que además se establezcan de un modo preciso, en cuanto a su regulación, los requisitos necesarios para que cada trabajador lo pueda obtener independientemente que este sindicalizado o no.

2.-No dejo de considerar la dificultad que presenta el establecer el derecho al retiro voluntario en la legislación laboral para que todos los trabajadores puedan gozar de ese derecho; pero si la voluntad y la cooperación de los patrones, trabajadores y legisladores se encauzan, no para lograr un beneficio unilateral, sino para buscar una solución a la lucha entre el retiro y el pedido que presuponen alguna causa para la rescisión de la relación laboral, Posiblemente se sacrificarán ciertas ganancias y cierto orgullo patronal, pero sería en aras de un bienestar colectivo, el cual traería sus consecuencias benéficas; como sería el de ayudar en parte a bajar el alto índice de desempleo al crearse -- vacantes con motivo de la aplicación del derecho al retiro voluntario.

3.-Actualmente para que concluya la relación laboral, se hace necesaria la aparición del despido o el retiro, pero para mantener el espíritu de la Ley Federal del Trabajo, es necesario -- contar con el derecho al retiro voluntario para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando así los derechos del trabajo con los del capital. Porque si bien es cierto que el patrón tiene la libre disposición de retirar al trabajador mediante la indemnización correspondiente, por ser su fuerza el capital, el trabajador no cuenta actualmente en forma general con la libre disposición de retirarse de su trabajo sin sufrir ningún perjuicio; no obstante que cuenta con su fuerza de -- trabajo.

4.-La efectividad del establecimiento del derecho al retiro voluntario, radicaría en las normas que regularan su otorgamiento y, por la complejidad que en un momento esto representaría, concluyo que:

a) La diferencia entre el derecho a la prima de antigüedad y el derecho al retiro voluntario radica en su origen aunque los dos derechos representan características similares; el derecho al retiro voluntario, sólo representa el nacimiento de un derecho cuyo otorgamiento nace de una garantía constitucional, que es precisamente la libre prestación del trabajo, mientras que la prima de antigüedad tiene su origen en la permanencia prolongada en el trabajo.

El establecimiento del derecho al retiro voluntario debe ser un nuevo derecho no de conquista sindical, sino un derecho fundamentado en la prestación exclusiva del trabajo para un mismo patrón.

5.-Claro es que en el establecimiento del derecho al retiro voluntario, quedarían por resolverse el problema económico que se presentaría al otorgarse este nuevo derecho en las diferentes fuentes de trabajo.

El primer problema a resolver sería cuántos trabajadores podrían retirarse en el momento en que entrara en vigor este nuevo derecho.

La solución sería que, únicamente tratándose del primer año en que se implantara en la ley este derecho, el 10 % del total de los trabajadores de una empresa, que reúna los requisitos de permanencia de 10 años en el trabajo, puedan obtener su retiro, siempre que presenten su solicitud al patrón con noventa días de anticipación.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

GENERAL:

- Cabanellas Guillermo,
Editorial Ateneo,
Buenos Aires, Ed. 1960. Introducción al Derecho Laboral.
- De la Cueva Mario,
Novena Edición, Editorial
Porrúa, México, 1984, T. I. El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo.
- De la Cueva Mario,
Décima primera edición, Edito-
rial Porrúa, México, 1969, T. I. Derecho del Trabajo.
- De Buen Lozano Néstor, Quinta
edición, Editorial Porrúa, Mé-
xico, 1984, T. II. Derecho del Trabajo.
- Guerrero Euquerio, Décima cuarta
edición, Editorial Porrúa, México,
1984. Manual de Derecho del Trabajo.
- Italo Morales Hugo,
Primera edición Editorial
Trillas, S.A., México, 1987. La Estabilidad en el Empleo.
- Muñoz Ramón Roberto,
Primera edición, Editorial Porrúa,
México, 1983. T. II. Derecho del Trabajo.
- Porras López Armando,
Editorial Cajica, S.A.,
Puebla, Puebla, 1984. Derecho Procesal del Trabajo.
- Porras López Armando,
Textos Universitarios, S.A.,
Segunda edición, México, 1971. La Nueva Ley Federal del Trabajo.
- Ramírez Fonseca Francisco,
Segunda edición, Editorial Pac,
México, 1984. Suspensión, Modificación y Termi-
nación de la Relación de Trabajo.
- Trueba Urbina Alberto y Trueba
Barrera Jorge, 55a. edición,
Editorial Porrúa, México, 1987. Nueva Ley Federal del Trabajo.
- LEGISLACION CONSULTADA:
- Ley Federal del Trabajo, 1987.
- Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos, 1987.