



FACULTAD DE DERECHO

Incumplimiento del Trabajador a sus Obligaciones
en el Trabajo y la Falta de Honestidad del Patrón
en su Obligación Contractual.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A

OFELIA FLORES MARTINEZ

MEXICO, D. F.

1975



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Doña Evelia Martínez Cruz.

Tu me diste el ser, en -
mis años de infancia fuiste
mi guía, en mi vida de estu--
diante mi fortaleza. He aquí
el fruto de tu anhelo.

Dña. Petra González Murillo.

Este es un pequeño homen
naje a su gran ayuda y com-
prensión.

A Dn. Gonzalo González.

Hace quince años tu decisión fue unirme a tu -
destino y has sido el digno representante del hogar
que hemos formado, siempre juntos lograremos el ---
bienestar para nuestros hijos.

A mis Hijos.

Gonzalo Julián:

Tu clara inteligencia y ahinco en el estudio forman parte de mi orgullo. Sigue ese camino y tu triunfo será seguro.

Arnulfo:

Con tu constancia, - respeto y cumplimiento - en tus obligaciones acreditadas la seguridad de un claro progreso. Continúa así tu futuro será excelente.

Ofelia Betsabee.

Como única damita - dentro del seno familiar deseo que tu conducta sea todo dignidad y alcances hermosas metas y tengas bello futuro.

Rodrigo:

La inquietud que te caracteriza te haran -- alcanzar metas muy altas. Sigue tu camino - con rectitud y cumplimiento, y el éxito estará en tus manos.

José Fabián.

Pequeño aún en esta fecha, te expreso para - un futuro que cuando el ser humano quiere progresar debe poner entusiasmo y un espíritu de lucha para vencer vicisitudes.

Mis Bendiciones.

A MIS MAESTROS.

Impartieron en sus clases siempre - gran sabiduría y algunos de sus conocimientos forman parte de mi ser y por -- ello deseo hacer patente mi agradeci--- miento. Podría mencionar el nombre de - todos ellos; no obstante en representa-- ción deseo nombrar:

Profa. Doña Ma. Luisa Uruchurtu por --- quien aprendí las primeras letras.

Dr. Dn. Juan Estrella Campos quien contribuyó a finalizar esta meta estudiantil, por la realización de éste trabajo.

A mis compañeros y amigos.

Por otorgarme confianza y fuerza de espíritu para continuar.

INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR A SUS OBLIGACIONES EN
EL TRABAJO Y LA FALTA DE HONESTIDAD DEL PATRON EN -
SU OBLIGACION CONTRACTUAL.

C A P I T U L A D O .

EXORDIO.

CAPITULO PRIMERO.

NOCIONES GENERALES.

1. Relación obrero patronal.
2. El contrato de trabajo.
3. Cuándo se realiza la relación del trabajo.
4. Naturaleza de esa relación.
5. Cumplimiento contractual.

CAPITULO SEGUNDO.

INVALIDEZ CONTRACTUAL.

1. La rescisión laboral.
2. Procedimiento encaminado a invalidar el contrato de trabajo.

CAPITULO TERCERO.

INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR Y LAS SANCIONES A QUE
SE HACE ACREEDOR.

1. El trabajador. Definición.
2. Aplicación de la Ley Federal del Trabajo en los casos relativos.

3. Sanciones al trabajador por el incumplimiento - de sus obligaciones.

CAPITULO CUARTO.

LA FALTA DE HONESTIDAD DEL PATRONO Y LAS SANCIONES CONDUCENTES.

1. Definición de patrón.
2. Aplicación de la Ley en los casos relativos.
3. Incumplimiento del patrón y la sanción a que se hace acreedor.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

DIRECCION DE TESIS A CARGO DEL DOCTOR JUAN ESTRELLA CAMPOS, MAESTRO TITULAR DE LA MATERIA DE DERECHO = DEL TRABAJO EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

OFELIA FLORES MARTINEZ.

Núm. Cta. Z-19067.

E X O R D I O .

Los hábitos, las costumbres de los pueblos se desarrollan bajo un ritmo heterogéneo y dinámico en todo tiempo, tendiendo a satisfacer las necesidades imperantes de la etapa en que viven. Considero, por esto mismo, que la institución seleccionada para desarrollar el presente trabajo, satisface en alguna medida, una necesidad de existencia primordial.

Ahora bien, la Tesis que presento, intitulada INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR A SUS OBLIGACIONES EN EL TRABAJO Y LA FALTA DE HONESTIDAD DEL PATRON EN SU OBLIGACION CONTRACTUAL, representa, en lo personal, la satisfacción de ver cristalizadas mis inquietudes enfocadas en el campo del Derecho del Trabajo.

Nuestro propósito no se limita a señalar vicios que, por ser tan conocidos hasta se consideran fenómenos sociales que se desarrollan en forma natural. Por el contrario, pretendemos en grado de tentativa destacar soluciones que pongan fin a tan lacerante realidad.

Por tanto, he de señalar que la idea que dió origen al presente estudio, es la de provocar inquietudes mediante el conocimiento del problema, con la finalidad de que se obtengan resultados convenientes para solucionar adecuadamente algunos defectos e impulsar la definitiva realización de

los elevados fines que persigue el país en su desen-
volvimiento económico y social.

Apuntado lo anterior, me someto a la críti-
ca razonada de ustedes, miembros del Sínodo, que --
servirá para corregir defectos e impulsar mis de- -
seos de investigación en el campo del Derecho del -
Trabajo y como objeto fundamental el de encontrar -
soluciones favorables en beneficio de la clase tra-
bajadora mexicana.

CAPITULO PRIMERO.

NOCIONES GENERALES.

1. Relación obrero patronal.
2. El contrato de trabajo.
3. Cuándo se realiza la relación del trabajo.
4. Naturaleza de esa relación.
5. Cumplimiento contractual.

NOCIONES GENERALES.

Para entrar en materia, hemos juzgado necesario señalar algunos conceptos tales como el contrato y lo que debemos entender por relación de trabajo, para afirmar sobre dichos conceptos nuestro tema en estudio. Para tal efecto, nada más acertado que las definiciones que proporciona -en su artículo 20-, la Ley Federal del Trabajo vigente. Y nos la emite en los siguientes términos: "Contrato individual de Trabajo.- Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dió origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Ahora bien, los defensores de una u otra teoría, discuten apasionadamente este tema de sumo interés del Derecho del Trabajo, el cual se reduce a determinar si en esta materia tiene todavía vigencia la autonomía de la voluntad, o si carece de importancia, toda vez que lo fundamental para su aplicación del Derecho Laboral, es el acontecimiento de un fenómeno objetivo, el cual debe ser sancionado por la ley; es decir, si el vínculo que liga al patrono y al trabajador, hace nacer todas las --

consecuencias jurídicas establecidas por la Ley del Trabajo, tiene origen en el acuerdo de voluntades - de las partes, o, si basta para la aplicación del - Derecho Laboral, la incorporación del trabajador a la empresa; o como dicen Kaskel y Dersch: "En la -- doctrina se discute si la relación de trabajo tiene su origen en el contrato o en la incorporación al - establecimiento".¹

Por su parte, Hueck establece cuatro a cepciones o significados del término relación de -- trabajo:

1. Relación de trabajo, significa un vínculo de obligaciones, dimanante de un contrato de trabajo. La relación de trabajo viene así a considerarse como una relación obligacional y un estado o con dición de ejecución; el contrato de trabajo es en-- tonces, a través del sentido de perfección del vínculo, el que fundamenta la relación de trabajo y apoya sus efectos.

2. Se entiende por relación de trabajo, toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo o de un especial fundamento jurídico; ley, disposición o reglamento oficial, etc.

3. Se entiende por relación de trabajo, una -

1. Citado por Eugenio Pérez Botija. El Contrato de Trabajo.

relación de ocupación o empleo, en que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no, una obligación de prestar trabajo.

4. Tal concepto de la relación de trabajo de hecho, da al posterior desarrollo de la doctrina -- del contrato de trabajo una dirección diferente. Se llega, como consecuencia, a un cuarto concepto de la relación de trabajo, en el que comprende la totalidad de las relaciones que median entre el empresario y todos los que dan su trabajo, que a juicio de Siebert, carece de interés.²

Nos señala Cabanellas, refiriéndose a la palabra relación, lo siguiente: "Tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el vínculo de comunicación entre dos o más personas. Su uso en de recho equivale a conexión, sinónimo de enlace, trabazón, concatenación. La locución relación de trabajo, significa la conexión indispensable que existe entre quien presta un servicio y el servicio -- prestado. De esta forma, en todo contrato de trabajo, se produce como natural consecuencia una relación de trabajo; esto es, una prestación de servi-- cios, que constituye también, el objeto del conve-- nio. En síntesis, relación de trabajo significa: -

2. Citado por Guillermo Cabanellas. Contrato de -- Trabajo. Vol. I. Página 115.

el efecto del contrato o la conexión que surge de su ejecución".³

El propio autor Cabanellas, nos define a la relación de trabajo en los siguientes términos: "Es la conexión necesaria e inevitable, que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien como patrono, se presta dicho servicio".⁴

De lo anteriormente expuesto, vemos -- que la relación de trabajo tiene dos aspectos: primero, el que podríamos llamar principal, que consiste en considerarla como la fuerza generadora, única de la aplicación de las instituciones de Derecho Laboral, acarreando con ello el nacimiento de los derechos y obligaciones de las partes. El segundo aspecto, que podríamos llamar derivado, en virtud de que tiene su origen en la celebración de un contrato, estimando como la conexión inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien como patrono, presta dicho servicio.

En cuanto al aspecto que hemos dado en llamar principal de la relación de trabajo, sus defensores han creado una teoría que tratan sea de observancia y aplicación general para todos los casos,

3. Guillermo Cabanellas. Obra citada.

4. Guillermo Cabanellas. Obra citada.

basándose en que si el Derecho del Trabajo fue creado en beneficio de la clase trabajadora, lo primordial sería la protección de la prestación del trabajo, y no tomar en cuenta si fue o no por acuerdo de voluntades, o como dice el Maestro Mario de la Cueva: "No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, porque los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo, principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresados, el Derecho del Trabajo, que es un derecho protector de la vida, la salud y de la condición económica del trabajador parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio, y es en razón de ello, que impone al patrono cargos y obligaciones".⁵

De acuerdo con esta teoría y sus apolo^gistas, basta para los supuestos del Derecho del Trabajo, que el trabajador se incorpore, enrole a una empresa y preste de manera efectiva sus servicios, prescindiendo en todo caso del origen que tuvo, lo cual es intrascendente para ella.

5. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Pág. 455.

Consideramos que la teoría de la relación de trabajo no deja de ser interesante, aunque tampoco se pretende pasar por alto sus razonamientos, sólo que también pensamos que no puede pasar por encima de la voluntad de las partes, a la que consideramos como el verdadero punto de partida para la aplicación del Derecho del Trabajo.

La controversia dogmática en torno al contrato de trabajo se circunscribe a la validez -- que esta materia le puede reconocer para la aplicación y vigencia al acto jurídico Contrato de Trabajo mediante un acuerdo de voluntades, o al hecho jurídico Relación de Trabajo originado por la prestación del servicio.

Generalmente se acepta considerar al acto jurídico como "el acontecimiento de la voluntad realizado con la finalidad o intención de obtener determinadas consecuencias de derecho" y al hecho jurídico como "el acontecimiento humano o de la naturaleza que produce consecuencias de derecho". -- La diferencia fundamental consiste en que en el acto jurídico, las consecuencias de derecho son queridas por quien realiza ese acontecimiento; en cambio en el hecho jurídico, las consecuencias no son buscadas ni queridas con la realización del hecho. Con esta exposición y partiendo de la base de este punto, consideramos que lo que en realidad hace nacer

las instituciones del Derecho Laboral, es el contrato de trabajo.

En la teoría de la relación de traba--jo, se pretende negarle a la voluntad toda validez en el Derecho Laboral, aduciendo que desde el momento en que hay una prestación de servicios lo que -- más importa es la incorporación del hombre como trabajador dentro de una comunidad de trabajo, y desde ese momento, lo que rige a la prestación del servicio es la Ley y no la voluntad de las partes.

Por otra parte, los partidarios de esta teoría aseguran que siendo lo importante la prestación del servicio y si con ello se salvan en beneficio del trabajador, todos aquellos casos en que -- por una defectuosa manifestación de voluntad, se -- salva la posible nulidad del contrato.

Consideramos, en forma particular, que fundada en esos conceptos la relación de trabajo, - pretende con ello usurpar efectos que son propios - del contrato de trabajo, toda vez que se considera difícil que exista un mayor campo de acción para la teoría de la relación que para el contrato de trabajo.

Ahora bien, el imponer la aplicación - de las normas laborales al hecho de la incorpora--

ción del trabajador al centro de trabajo y a la - -
prestación efectiva del servicio va contra toda ló-
gica jurídica, en virtud de que la protección de --
los derechos del trabajador se logra mejor cuando -
se aplican normalmente los principios de la teoría
general de las obligaciones y de los contratos en -
el Derecho del Trabajo.

Desde luego, no se desea equiparar por
ningún motivo las situaciones reguladoras del Dere-
cho del Trabajo y del Derecho Civil, porque todos -
sabemos que ambas son distintas, y que las relacio-
nes que regulan una y otra son diversas, y que la -
finalidad que persiguen en algunos puntos son dis--
cordantes. Lo que sí podemos decir, es que si el
Derecho Laboral busca la mejor protección y tutela
de los derechos del trabajador, debe buscar en o- -
tras disciplinas lo que hace falta en él, para así
lograr sus objetivos.

Para el Derecho del Trabajo lo que im-
porta es el acuerdo de voluntades, un contrato de -
trabajo -acto jurídico- para que nazcan los dere- -
chos y obligaciones de los sujetos de la relación -
laboral y con ello, se pueda aplicar con todas sus
consecuencias el estatuto laboral.

El maestro Cavazos Flores, independiente
mente de que afirma que puede existir la relación

pende el nacimiento y aplicación de todas las instituciones que regulan el Derecho del Trabajo, porque en nuestra opinión, todas las virtudes que se le atribuyen a la relación de trabajo, pueden ser vistas también desde el punto de vista del contrato de trabajo; y sólo puede concebirse como "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, de la celebración de un contrato de trabajo".⁷ Tal concepto, como ya lo señalamos, corresponde a la definición del maestro Mario de la Cueva, sólo que él ve el conjunto de derechos y obligaciones como derivados del simple hecho de la prestación del servicio.

El maestro De la Cueva, siguiendo las ideas del autor alemán Erich Molitor, nos dice de la relación de trabajo es concebida en la forma siguiente: "... por el sólo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no nace ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. En consecuencia y en tanto el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrono, ni éste tiene derecho de mandar a aquél. En el instante en que se inicia el servicio, nace esa situación general que se llama subordinación. Además de la observación de Molitor, cabe considerar que el Derecho Laboral, co

7. Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 455

bra únicamente actualidad en la prestación del servicio y es así como el Derecho del Trabajo toma en cuenta, no el origen de la relación de trabajo, sino la prestación del servicio, puesto que es posible que una relación de trabajo sea nula o haya sido impuesta coactivamente por el Estado, sin embargo, y en tanto persista la prestación del servicio, el Derecho del Trabajo debe cumplirse puntualmente"

Se estima y estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, en el comentario que hace al artículo 8° de la Ley de la materia, que no puede fundamentarse la teoría de la relación de trabajo únicamente en la prestación del servicio, y por tanto, en el elemento de subordinación, ya que tal facultad puede no darse en una relación de trabajo, como sucede en el caso de trabajadores altamente capacitados, y en el que el patrono no quiere ejercerlo, por lo que consideramos al hecho objetivo de la prestación de servicios y la subordinación, como -- los ejes fundamentales de la vida jurídica laboral, porque caeríamos en situaciones ajenas por completo a las aspiraciones del Derecho Laboral, de que si no hay prestación de servicios, no hay patrono ni trabajador, toda vez que basta que exista un acuerdo de voluntades con el doble ánimo de saberse patrono y trabajador, aunque es lógico y claro, como lo expresa el maestro Mario de la Cueva, que la subordinación se exterioriza materialmente con la presta--

ción del servicio.

Una vez visto con anterioridad que en nuestra opinión, no es la relación de trabajo examinada desde el punto de vista teórico, la causa generadora de la aplicación y vigencia de los estatutos del Derecho del Trabajo, sino el contrato de trabajo, el acuerdo de voluntades, lo que hace que esta rama del Derecho Social tenga su punto de partida, examinaremos esta figura, que como sabemos, junto con la del patrono y trabajador, son esenciales en esta disciplina.

El contrato de trabajo, es el supuesto jurídico del Derecho Laboral, de cuya realización depende el nacimiento de consecuencias jurídicas y la aplicación de las instituciones de esta ciencia social; el Derecho del Trabajo, está condicionado a la realización de este supuesto, el que una vez satisfecho, significa para la materia una intervención completa y eficaz.

Celebrado el acuerdo de voluntades sobre la protección de un servicio y la correspondiente remuneración, complementado tal suceso con las figuras de patrono y trabajador se configura íntegramente el contrato de trabajo, produciéndose con ello consecuencias de derecho, dándose margen a que se apliquen en toda su intensidad las instituciones

del Derecho del Trabajo.

Por su propia conformación, el contrato de trabajo no puede ser estudiado analógicamente con ninguna otra institución de cualquiera rama del Derecho para encontrar su naturaleza jurídica, ya - que aún teniendo semejanza con otras figuras, no -- guarda ninguna similitud convincente con ellas. Es un contrato sui-géneris, que tiene elementos pro- - pios, peculiares y muy particulares.

Esas peculiaridades son motivadas, fundamentalmente, porque en otras disciplinas jurídi--cas, la ley regula las relaciones correspondientes a su ámbito; y en el Derecho del Trabajo, la ley no regula, sino que rige en forma imperativa, con ca--rácter tutelar para proteger a una de las partes - que intevienen en el nacimiento de la relación jurídica laboral. Así tenemos, en el Derecho Laboral, - la voluntad del patrono no es del todo libre en su manifestación, toda vez que está condicionada por - normas objetivas imperativamente señaladas en la -- ley; luego entonces, para esta parte de la relación laboral, efectivamente no hay una plena autonomía - de la voluntad, tal y como no la existe en muchas otras ramas del derecho, ya que en derecho no puede existir la libertad absoluta.

La libertad del patrono para contratar

en esta materia, se manifiesta únicamente en cuanto a que su voluntad interviene en el nacimiento de la relación de trabajo y que puede mejorar de buena fe las condiciones mínimas de trabajo existentes en la ley.

La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo, se manifiesta más ampliamente para el trabajador, y consiste en la facultad de contratarse, de prestar un servicio a quien mejore sus -- pretensiones. La libertad de contratación que consagra nuestra Ley Fundamental, en su artículo 5o., dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos -- personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

De lo anterior se desprende que el citado precepto forma parte de los derechos del hombre y el Derecho del Trabajo lo respeta, ya que el desconocimiento de ese derecho equivale a transformar al hombre en esclavo.

Por lo que se refiere a la concurrencia de la voluntad del patrono, consideramos que es relativa, ya que si bien es cierto que dicha voluntad concurre a la formación de la relación de trabajo en algunas actividades, también lo es que en otras sólo es un supuesto del ordenamiento jurídico; y así vemos que en la gran industria, la voluntad -

del patrono no concurre a la formación de la relación de trabajo por las condiciones del Derecho Mexicano del Trabajo. En este caso, la voluntad del patrono no concurre a la formación de la relación de trabajo, pero hay que considerarla en su legitimidad jurídica.

En la gran industria, la voluntad del patrono casi nunca concurre en la contratación de los trabajadores, salvo raras excepciones, como quizá lo sea el caso de los altos empleados, y en muchas ocasiones ni siquiera conoce a los trabajadores, en virtud de que por regla general son empleados subalternos los que contratan a los trabajadores y a mayor abundamiento, hay ocasiones en que la voluntad del patrono ni siquiera puede participar en la contratación de los trabajadores. El ejemplo clásico lo tenemos en la llamada cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical, toda vez que la voluntad del patrono es innecesaria, que incluso podría pensarse que la relación puede formarse en contra de la voluntad del patrono.

El artículo 395 de la Ley de la materia dispone que "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante..."

Como resultado de la disposición mencionada, cuando se produce una vacante en una empresa, corresponde al sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, proponer a la persona que debe desempeñarla y el patrono está obligado a aceptar tal propuesta, a no ser que haya causa justificada, sólo que dicha oposición, debe justificarla antes las autoridades de trabajo.

Este cláusula de exclusión de ingreso, suprime la libre elección de personal, pero tal cláusula, se obtuvo por los sindicatos de trabajadores, después de gran lucha; y para lograr imponerla en las empresas, se han necesitado muchos esfuerzos, al grado de tener que llegar a la huelga en muchos casos, todavía en la actualidad, tienen que intervenir las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y muy a pesar de las empresas, tener que incluir la multicitada cláusula de exclusión de ingreso, es decir, que ahí está dada su voluntad.

De lo analizado hasta ahora, podemos decir que la relación de trabajo, debe provenir del acuerdo de voluntades de trabajador y patrono, pero hay hipótesis y particularmente en la gran industria, donde la relación de trabajo no procede de un acuerdo individual de voluntades; sino que la voluntad del patrono se manifiesta a través de intermediarios o representantes, que ofrecen trabajo al -

público en beneficio del empresario, por lo que debe concluirse que la relación de trabajo, no siempre proviene del acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono.

Del estudio hecho en la formación de la relación de trabajo, quedó asentado que ésta no siempre procede del acuerdo de voluntades individuales, como consecuencia, ésto nos lleva a afirmar -- que el contenido de la relación de trabajo, no siempre tiene un origen contractual.

La Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 25 que el contrato de trabajo escrito debe contener: I.- Nombre, nacionalidad, sexo, edad, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo indeterminado; III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV.- El lugar o lugares donde debe prestarse el trabajo; V.- La duración de la jornada; VI.- La forma y el monto del salario; VII.- El día y el lugar de pago del salario; y VIII.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Se observa que el citado artículo se refiere únicamente a algunas de las condiciones de

trabajo, lo que demuestra que no es precisamente la voluntad de las partes la que determina el contenido de la relación de trabajo, ya que la reglamentación del trabajo es muy minuciosa en la ley, y dado el caso de existir acuerdos sobre todos los puntos del contrato, la redacción de éste sería tan largo como la propia ley.

En la práctica, no se discute siquiera el mínimo de esas condiciones; y lo que es más, casi nunca se redactan por escrito los contratos, en virtud de que se hace aplicación de un estatuto, la ley, el contrato tipo formulado por el patrono o el contrato colectivo a cada relación de trabajo.

El contrato colectivo suprime toda discusión individual y contiene una reglamentación de las condiciones en que debe de prestarse el servicio y hace inútil toda discusión respecto a cada caso individual. Tal discusión se hace imposible en virtud de que no podría modificarse el contrato colectivo en detrimento del trabajador.

De las condiciones analizadas en el párrafo que antecede se desprende que tanto el trabajador de la gran industria como el operario de la pequeña industria es enrolado en la empresa para -- prestar un servicio en las condiciones pactadas entre el sindicato y el patrono.

El derecho del Trabajo, como todos sabemos, es un mínimo de garantías llamado a desarrollarse, y la función que desempeña con relación a la clase trabajadora, corresponde al enrolamiento de cada trabajador, esto que no es sino el punto de partida de una serie de relaciones que constantemente se modifican, y precisamente debido a esa modificación, el contenido de la relación de trabajo, también cambia, pudiendo suceder que con el tiempo desaparezcan las primitivas condiciones de trabajo; y como consecuencia de ello, se crearán nuevas situaciones para el trabajador dentro de la empresa, - - creación que será debida, no a la voluntad de las partes, sino al desarrollo natural del Derecho del Trabajo.

La fuerza de las normas jurídicas está clasificada en dos grados: normas imperativas y normas supletorias o declaratorias de voluntad.

Las normas imperativas son aquellas -- que se imponen de manera absoluta a todos aquellos a quienes se dirigen, y que no pueden derogarse por actos jurídicos particulares.

Las normas supletorias o declaratorias de voluntad no se imponen a los hombre, porque pueden derogarlas o substituir a la reglamentación legal, una reglamentación personal; pero en ausencia

de una voluntad contraria de los interesados, rigen sus relaciones y deben ser aplicada obligatoriamente por los jueces.

Esta clasificación es la tradicional, las normas jurídicas pueden ser derecho positivo y su aplicación está dirigida a la voluntad de los -- particulares, en cuyo caso deben ser observadas por todos aquellos a quienes se dirigen.

Esta clasificación es de vital importancia en el derecho privado, porque en el derecho público, todas las normas forman derecho impositivo.

La imperatividad del derecho es bien distinta en el derecho privado y en el derecho público. La imperatividad en el derecho privado, con base en el principio de la inexistencia del proceso inquisitivo, da como resultado de que no pueden los jueces actuar de oficio para imponer el cumplimiento del derecho imperativo.

La imperatividad en el derecho público: aquí el Estado está obligado a hacer que se cumpla puntualmente su contenido.

La diferencia hecha notar, tiene especial interés en el Derecho del Trabajo, ya que como ha quedado asentado, sus normas son imperativas y -

el Estado está obligado a vigilar el cumplimiento - de las mismas, no teniendo que esperar la demanda - de los interesados "particulares", razón por la - - cual las autoridades, o mejor dicho, entre las auto-ridades del trabajo, existe la inspección del trabajo, siendo su función la vigilancia y ejecución del Derecho del Trabajo. Todo esto nos demuestra que el cumplimiento de la relación laboral no queda a la - iniciativa de las partes que en ella intervienen.

La inspección del trabajo, al tener conocimiento de que en determinado centro de trabajo se están violando las disposiciones legales, puede intervenir de oficio para hacer que se cumplan, - - quien inclusive, puede imponer sanciones al patrono.

El derecho Privado se dirige a los particulares y la intervención estatal se produce cuando alguno de ellos reclama su cumplimiento.

El Derecho del Trabajo se dirige a los particulares y al Estado. Mira el interés indivi- - dual, pero desde un plano de interés social, esto - es, protege al hombre con vista a un interés gene- - ral; por lo que el Derecho del Trabajo no puede ser puramente derecho privado, en virtud de que es un - derecho que se dirige también al Estado.

La inspección del trabajo, significa -

que las relaciones de trabajo no se componen de dos términos: trabajador y patrono, sino de tres, y éste tercero es la sociedad o el interés social, representados por el Estado.⁸

De todo lo hasta aquí expuesto, se desprende que la relación de trabajo no queda a la iniciativa de las partes que en ella intervienen, toda vez que las normas de Derecho del Trabajo son imperativas y como consecuencia, el Estado está obligado a vigilar el cumplimiento de las mismas.

8. Mario de la Cueva. Obra Cit. Página 467.

CAPITULO SEGUNDO.

INVALIDEZ CONTRACTUAL.

1. La rescisión laboral.
2. Procedimiento encaminado a invalidar el contrato de trabajo.

INVALIDEZ CONTRACTUAL

La invalidación, en términos generales es la privación de validez a un acto jurídico. Ahora bien, el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de actos externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores, se denomina rescisión.

Por tanto, debemos entender por rescisión laboral la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono.

Presenta varios aspectos el problema de la rescisión laboral, como lo son la determinación de las causas justificadas de la rescisión, cómo opera la rescisión y las relaciones de trabajo.

Al crear el Derecho del Trabajo en el Artículo 123, los Constituyentes de Querétaro lo hicieron con el propósito de que el trabajador goce de estabilidad en el trabajo. Pero si el trabajo se hace imposible o la relación de trabajo es insostenible por causas imputables al patrono o al trabajador, les da derecho a disolver la relación labo

ral.

En la fracción XXII del Artículo 123,- nuestra Constitución establece el principio que debe regir para que el patrono tenga derecho a despedir a un trabajador: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario"

De tal suerte que no podrá ser posible la disolución sino por causas justificadas, y precisamente la Ley del Trabajo reglamenta la disolución de la relación laboral, bien sea por causas imputables al patrón o por causas imputables al trabajador.

Por lo que se ha observado con anterioridad, se puede afirmar que la rescisión es una pena o una sanción a la que se hace acreedor el infractor y que faculta al agraviado para disolver de pleno derecho la relación de trabajo existente entre ellos, o sea, entre las partes.

En la legislación de casi todos los países encontramos como punto relevante el considerar que para que surta efectos la rescisión laboral, es conveniente que sea motivada por una falta grave; toda vez que si la falta es leve, daría lugar a una

sanción disciplinaria y si no fuere así, las partes de dicha relación de trabajo, siempre estarían en la incertidumbre de la rescisión, ya que todos sabemos que las faltas leves son inevitables entre obreros y patrón.

Independientemente de los nexos originados por el pago de salarios y servicio prestado, los trabajadores y los patrones se unen por una relación personal, cuya principal característica es la consideración y respeto mutuo y todo acto que --perturbe de manera grave esa relación personal, será causa de rescisión de la relación de trabajo. -- Por otro lado, la relación de trabajo impone obligaciones (la prestación personal con determinadas condiciones, la calidad, la eficacia, lugar, tiempo, etcétera, y el pago de salario). La falta de cumplimiento a las obligaciones de la relación laboral, es también causa justificada de rescisión. "La falta debe ser voluntaria, es decir, dependiente de hechos conscientes de su autor y constituir así, una violación de las normas y principios sobre los cuales se funda la relación laboral."⁹

Y a mayor abundamiento, la falta debe ser actual; si el patrono al tener conocimiento de ella no considera necesario despedir al trabajador,

9. Citado por G. Cabanellas. Ob. Cit. T. III. -- Pág. 285.

no puede invocar posteriormente esa falta como motivo de rescisión, principio establecido en el artículo 517, fracción I, de la Ley de la materia, que establece: "prescriben en un mes las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores..."

Por su parte, el maestro Pérez Botija, nos dice: "El despido es un acto jurídico de naturaleza unilateral, recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo".¹⁰

Según Guillermo Cabanellas,¹¹ es una declaración unilateral de voluntad, con el propósito de extinguir el vínculo jurídico; es el acto por el que el empresario rompe o considera terminado el vínculo laboral existente o subsistente; puede ser justo o injusto y hallarse amparado por la ley o no, mas en todos los casos será una declaración unilateral de voluntad, que produce la denuncia y por ende el rompimiento del vínculo laboral.

Es conveniente tratar, aunque en una forma somera, los diversos sistemas que la doctrina y la legislación han llevado a cabo para clasificar las causas que se consideran justas para la rescisión del contrato de trabajo.

10. Citado por G. Cabanellas. Ob. Cit. T. III. - Pág. 283.

11. Guillermo Cabanellas. Obra citada.

Diversas legislaciones suelen adoptar un método casuístico, que si bien asegura cierta estabilidad en las relaciones jurídicas, también es cierto que tiene el inconveniente de no permitir al juzgador o autoridad laboral, la valorización exacta que con respecto a la situación debatida establece la ley.

Nos señala Guillermo Cabanellas que la mayoría de las legislaciones de los países latinoamericanos tienen un capítulo especial, en donde se expresan las causas que se consideran justas.

Dispone la Ley Española de Trabajo: --
"Se estimarán causas justas de despido: la impuntualidad del trabajador, indisciplina, ofensas, ineptitud, el fraude, deslealtad, embriaguez, faltas de aseo, conflictos con los demás compañeros".

Estipula la Ley Venezolana, las siguientes: falta de probidad, injurias, conducta in-moral, perjuicio material, inasistencia, abandono - de trabajo y falta grave de las obligaciones que impone el contrato.

En Argentina, su Código de Comercio, - en el inciso a) del artículo 160, se han deducido - las siguientes causas: daños a la empresa, injurias, fraude o abuso de confianza, negociación por cuenta

propia, delito, huelgas, impuntualidad, ebriedad, - embargo o concurso civil, indisciplina, violación - a los reglamentos interiores.

En términos generales, se puede decir que son sistemas taxativos y limitativos a la par - que enumerativos, Taxativos porque fijan en forma - determinante las causas de despido; limitativos por que limitan el despido precisamente en esas causas y enumerativos porque expresan cuáles son las causas justificadas, con detalle de las conductas que pueden determinar el despido.

Debemos destacar que frente a esos métodos, estaría el que propone una fórmula general - de causas de despido, sin especificar casos, en forma que toda conducta que realizara la hipótesis, sería motivo justificado de despido. Esa fórmula traería como consecuencia la vaguedad e inseguridad jurídica que se quiere evitar con las normas respectivas, o cuando mucho ampliaría los casos de conflicto sin evitar los efectos de los mismos en la vida de las empresas.

Adoptan otras legislaciones un sistema ecléctico de clasificación y tal es el caso de nuestra Ley Federal del Trabajo, que después de enunciar las causas justas de rescisión, establece en las últimas fracciones de los artículos correspon--

dientes "las análogas a las establecidas en las --- fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere". Con esto el legislador dejó la puerta abierta a efecto de poder alegarse por las partes otras causas diferentes a las establecidas y que motiva--rán que el arbitrio judicial entre en acción, para apreciar la procedencia de la analogía hecha valer.

Tomando en cuenta que los creadores de las leyes son seres humanos, es imposible que pue--dan prever todas y cada una de las causas que en un momento dado pueden llegar a ser válidas para la -- rescisión de un contrato de trabajo. En mi opinión no considero adecuados los sistemas taxativos por--que creo que en el tiempo actual es más acorde el - sistema mixto.

Una vez hecho el análisis de las diversas legislaciones, observamos que las causas de rescisión se pueden clasificar de la siguiente manera: 1.- Causas que ofenden a la dignidad personal de -- las partes; 2.- Causas que van contra la disciplina establecida en los centros de trabajo; y 3.- Faltas al contrato celebrado, y podrían agregarse las causas de garantía.

Las faltas pueden ser de distinta naturaleza: las clasificadas de graves, que traen como

consecuencia la disolución de la relación laboral.- Esta medida considera que es un poco drástica, ya que con la aplicación de dicha sanción, el trabajador se ve de un momento a otro desamparado por la Ley Laboral, toda vez que ésta no lo puede proteger por ser ella quien le está dando al patrón el derecho de aplicar la pena que corresponde.

Las faltas leves son aquellas que están sancionadas en los reglamentos interiores de cada una de las empresas. Pero estas faltas, como dice el autor Cabanellas, se pueden volver crónicas, por la repetición de una serie de hechos que sólo revisten gravedad al reiterarse; el empresario debe de apercibir previamente al obrero, indicándole que su reincidencia traerá como consecuencia la ruptura de la relación de trabajo.

Se encuentran señaladas en los artículos 47, 51, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303 y 341 de nuestra Ley Federal del Trabajo, las causales de rescisión de la relación laboral.

Por el contenido de los artículos citados, se desprende que la Ley Federal del Trabajo adoptó un sistema ecléctico, intermedio, toda vez que la enumeración que hace de la misma, claramente se observa que no es limitativa, sino por el contrario, es enumerativa, y lo que plasmó fueron los mo-

tivos más graves, conocidos o frecuentes, mas no -- con ello quiere decir que sean los únicos.

Las rescisión laboral puede realizarse en dos formas: 1.- Subordinar la rescisión a la pre via declaración judicial, ejercitando la acción res cisoria el patrono o el trabajador ante la autori-- dad competente, alegando desde luego, la causa que justifique dicha acción, subsistiendo la relación - de trabajo durante la tramitación.

2.- Separando el patrono en forma inme diata al trabajador, o éste separándose también in mediatamente, cuando la causa rescisoria sea imputa ble al patrono.

El problema consiste, en la segunda -- forma, en determinar las acciones correspondientes a los trabajadores que se cree separados injustamen te, o que se separan por motivo imputable al patro-- no; pero también hay que determinar las sanciones - que puede intentar el patrono cuando se separa a un trabajador por causa justa, o cuando el trabajador se separa sin causa alguna que lo justifique.

Si la causa que se hace valer está --- consignada en la ley y está comprobado el hecho, -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reconocerán la legitimidad de la rescisión; pero si se quiere -

hacer valer la fracción última de los artículos 47 o 51 de la Ley laboral, según el caso, las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, deben decidir si el mo tivo que se alega es grave o análogo con los que ex presamente se encuentran establecidos en la citada ley.

Observando el contenido de la fracción XXII, del Artículo 123 apartado "A" de nuestra Carta Fundamental, se desprende que el Derecho del Trabajo, adoptó la segunda forma de rescindir la relación laboral, cuando señala la citada fracción: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario", lo que significa que el patrono despide en forma inmediata y el trabajador -- posteriormente puede reclamar sus derechos. Establece la misma fracción: "Que el patrono está obligado a indemnizar al trabajador que se retire por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos."

El sistema de la previa declaración,-- constitucionalmente en el Derecho Mexicano del Trabajo, no es obligatorio, lo que se advierte claramente por lo establecido en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, aún cuando la Suprema Corte de Justicia, en diversas ejecutorias, sostiene las dos --

formas de realizarse la rescisión del contrato de -
trabajo.

El Derecho francés ha adoptado el sistema de la previa declaración, ya que permite la denuncia unilateral de las relaciones de trabajo previo aviso, independientemente de que concede también el derecho de rescisión por causa justa, dando por resultado que el efecto que produce, es evitar el preaviso; y por ello, el derecho francés, puede exigir la previa declaración judicial, toda vez que, si el patrono quiere evitar el procedimiento judicial, puede denunciar la vigencia de la relación de trabajo.

La situación es totalmente diferente - en el sistema mexicano, porque la duda sobre la existencia o gravedad de los hechos a que se refiere los artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente en sus últimas fracciones, es la mejor demostración de que si no hay causa para la separación, es el poder disciplinario el que resuelve la cuestión en nuestro Derecho del Trabajo.

En el supuesto de que los hechos son - suficientemente graves para producir la rescisión y la disolución de la relación de trabajo en ese instante, pero no se produce el momento, y continúa la prestación del servicio y no se presenta otra cau--

sal de rescisión, consideramos que es injusta la disolución de la relación de trabajo, porque como ya señalamos anteriormente la causal debe hacerse valer en su oportunidad y así lo establece la ley de la materia.

De lo anterior se desprende que la rescisión de las relaciones de trabajo difiere en mucho a la rescisión en el Derecho Civil, ya que en esta materia únicamente puede obtenerse a través - del procedimiento judicial, en aquella rama, opera por acto unilateral de quien sufre el perjuicio: patrono o trabajador; es decir, que mientras en el Derecho Civil, la rescisión es decretada por vía jurisdiccional, en el Derecho del Trabajo se trata de una potestad personal, toda vez que el artículo 47 de la Ley Laboral autoriza al patrono a despedir al trabajador cuando se presenta alguna de las causales a que se refieren sus diversas fracciones, sin necesidad de acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo la ocasión posterior la justificación de la misma, o sea, cuando el trabajador ejerce su acción y el patrono se encuentra obligado a demostrar la causal justificada de la rescisión de la relación de trabajo.

Puede decirse en definitiva que la rescisión en Derecho del Trabajo, por ser una excep-ción, es lógico que el patrono que rescinde, no se

encuentra obligado a ejercitar ninguna acción y puede permanecer inactivo mientras que el trabajador - no se presente a la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar sus derechos, si considera que el motivo por el cual fue despedido es injusto o no se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que la diferencia a que se ha hecho mención ha sido claramente marcada por la Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias relativas a la rescisión del contrato de trabajo.

CAPITULO TERCERO.

INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR Y LAS SANCIONES A QUE
SE HACE ACREEDOR

1. El trabajador. Definición.
2. Aplicación de la Ley Federal del Trabajo en los casos relativos.
3. Sanciones al trabajador por el incumplimiento a sus obligaciones.

INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR Y LAS SANCIONES A QUE
SE HACE ACREEDOR

Considerando como sujeto del Derecho - del Trabajo puede ser trabajador la persona física, sin importar sexo, ya que ante la Ley son iguales - los dos sexos, salvo las prohibiciones para la mu- - jer en determinados trabajos.

El artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo en vigor, dice al respecto, lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la - salud, y un nivel económico decoroso para el traba- - jador y su familia.

No podrán establecerse distinciones en - tre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición so- - cial".

De acuerdo con lo anterior nos podemos preguntar, ¿cuándo adquiere el trabajador el carác- - ter de sujeto de Derecho del Trabajo? Existen dos criterios al respecto.

1o.- El que toma en consideración sola

mente o exclusivamente la idea de clase y según éste, el carácter de trabajador se adquiere por pertenecer a la clase trabajadora.

2o.- Se basa en la prestación de un -- servicio personal en virtud de un contrato de trabajo.¹²

El primer criterio ha sido rechazado - poco a poco, ya que la naturaleza del concepto es e conómico-político y no jurídico, que sería lo acertado para explicar la relación jurídica del trabajador.

Lógicamente se deduce que el criterio acertado es el segundo, ya que la Ley lo ha adoptado.

Ahora bien, examinando la figura del - trabajador como una de las partes integrantes de la relación de trabajo, nos damos cuenta que es elemento esencial, ya que toda norma de trabajo va encaminada a la protección y amparo de la clase desvalida en la relación laboral, porque busca la reivindicación en que los trabajadores a cambio de una prestación de servicios, tengan los elementos para subsistir decorosa y dignamente, acorde con la calidad de

12. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Pág. 418.

ser humano.

Trabajador como persona física, puede serlo un hombre o una mujer, como hemos señalado - porque basta con que tengan capacidad legal para - intervenir en la creación y desarrollo de relaciones jurídicas laborales y cuya conducta en función de la citada relación, se subordine a la búsqueda - personal de satisfacer mediante su esfuerzo sus necesidades, que es a lo que tiene derecho, como parte activa de la especie humana.

El trabajador es poseedor de una energía de trabajo, mínima o máxima, que representa para el patrono la satisfacción de una necesidad, y - para el trabajador representa un medio que subordinado al poder patronal, le proporciona la posibilidad de poder subsistir.

Es necesario hacer notar que el trabajador como humano que es, no puede ser objeto de su subordinación, porque lo que en realidad subordina es su energía de trabajo; es decir, su fuerza de trabajo, sus aptitudes o cualidades, físicas o mentales, en beneficio del patrono, y que al subordinar dicha energía de trabajo, implícitamente está subordinando su calidad de persona, toda vez que la capacidad o aptitud de trabajo, es inherente a su calidad de trabajador.

Por su parte, A. Madrid sostiene que - es sujeto del Derecho Laboral, toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad, si esta es en caminata a la producción o fomento de valores económicos.¹³

Nosotros no estamos de acuerdo con este autor, porque consideramos que hay trabajadores independientes, tendientes a la producción de bienes económicos, y no por ello, los protege la legislación laboral.

Nos dicen Bayón Chacón y Pérez Botija, que en sentido amplio "trabajador es todo el que -- realiza una actividad determinada con un fin económico".¹⁴

Siendo de una manera general aceptada esta idea, partiremos de la misma, para tratar de - encontrar lo que debe entenderse por trabajador para nuestra materia, aunque debemos señalar para una mejor exposición de las ideas, que es en razón de - la figura trabajador como la parte débil, económica_{mente} hablando, de la relación laboral, que el Dere_{cho} del Trabajo tuvo su origen y razón de ser como

13. Citado por Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral. T. I. Pág. 59.

14. Gaspar Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. Vo. II. Pág. 189.

un derecho de clase, calidad que mantiene y mantendrá, hasta en tanto el trabajador deje de ser explotado, por lo que debemos precisar de antemano, que el trabajador es la figura principal y fundamental de nuestro derecho, no entrando en discusión su lugar primordial.

Señala Barassi que "trabajadores son quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena; la actividad debe ser subo-dinada, esto es, quien pone sus propias energía de trabajo a disposición de otros, que con su propia organización, cualesquiera que sean sus dimensiones, sabrá hacer converger aquellas energías hacia el logro de los fines que se propongan alcanzar".¹⁵ Debemos agregar que el trabajo, como actividad humana necesaria, constituye un valor tan alto, que puede ser colocado junto a los más elevados valores de la esencia humana, y por eso es que el que trabaja frente a sí, tiene un futuro prometedor.

El maestro Benítez de Lugo, nos dice: "El trabajo en su más simple sentido, es la profesión universal del hombre por el empleo natural de sus fuerzas y aptitudes, para la satisfacción de sus necesidades".¹⁶

15. Citado por G. Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 72.

16. Benítez de Lugo. Extinción del Contrato de Trabajo. Pág. 211.

Nos decía la Ley Federal del Trabajo - anterior a la vigente, o sea, la de 1931, en su artículo tercero: "Trabajador es toda persona que - - preste a otra un servicio material, intelectual o - de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."¹⁷

La Ley Federal del Trabajo en vigor modificó el precepto citado anteriormente y establece en su artículo 8o., que "Trabajador es la persona - física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

El maestro Alberto Trueba Urbina, en su crítica que hace al mencionado precepto señala que "el trabajador está obligado a prestar un servicio eficiente, pero no por eso debe de entrañar una subordinación, sino el cimple cumplimiento de un deber".¹⁸ Agrega que trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

De lo anteriormente expuesto, repetimos que la figura principal para nuestra rama del derecho, es el trabajador, y fue con motivo de su -

-
17. Ley Federal del Trabajo. Reformada y Adicionada. 1931.
 18. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada. Pág. 21.

actividad que el Derecho del Trabajo, que surgió para tutelar el preciado valor del que es portador, y evitar con ello su explotación, lo que estaría en desacuerdo con tan noble y humano fin.

Consecuentemente para nuestra materia, el trabajador es el individuo que en un plano de igualdad jurídica, pone a disposición de otro su capacidad, su energía, sea del tipo que fuere, y cuya conducta motivada por la loable finalidad de cumplir para consigo mismo como hombre y con sus semejantes, que encuentra en el Derecho del Trabajo el apoyo para lograr sus más imperiosas necesidades.

El trabajador es el miembro de la clase social más numerosa de la humanidad, a quien bajo ningún concepto se le pueden negar las legítimas aspiraciones a que tiene derecho, porque de lo contrario, nosotros mismos nos estaríamos negando nuestra calidad humana.

Según lo hemos visto, el trabajador en el Derecho del Trabajo es considerado en su conducta laboral como objeto de sin número de protecciones obligando a la clase patronal con deberes legales, que son desde un trato justo y humano, hasta la obligaciones de proporcionar trabajo, pasando por el deber de previsión que Krotoschin considera como -- "la obligación del patrón de conducirse en la confi

guración y ejecución concretos de la relación de -- trabajo, en cuanto de él dependen, según la debida consideración a los intereses legítimos del trabajador".¹⁹

Consecuentemente, cabe la posibilidad de ver en la relación de trabajo una doble finali--dad:

a. La del trabajador como clase deshe--redada, pero con justa lucha para mejorar su nivel social y económico, que inclusive en una gran mayo--ría, llega a cargar con el estigma de la opresión y la explotación, truncándose sus propias vidas lo -- que viene a ser degradante para la especie humana.

b. La finalidad del patrono como clase privilegiada, pero con deberes sociales sagrados, - impuestos por el reconocimiento a las justas aspira--ciones de los trabajadores, que en tiempo atrás en que la humanidad no se había vuelto a sí misma, con--siderábamos fuera de razón y que ahora son vistos - con respeto.

De acuerdo con la escuela de nuestro - trabajo, es necesario ahora hacer un análisis de las obligaciones que contrae el trabajador en la presta

19. Ernesto Krotoschin. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Página 181.

ción de sus servicios.

Debemos citar en primer término que - el maestro Mario de la Cueva²⁰ en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, divide las obligaciones de - los trabajadores en principales y accesorias. Por una parte, tenemos la obligación fundamental (prestación del servicio) y por la otra, una serie de - prestaciones, que aunque son de suma importancia, - son consecuencia de aquella.

1. Prestación del servicio.

- a). Obligación de prestar el servicio en persona.
- b). Obligación de desempeñar el trabajo en el - lugar, tiempo y condiciones convenidas.
- c). Obligación de eficiencia.

2. Obligaciones accesorias:

- a). Deber de obediencia.
- b). Deber de fidelidad.
- c). Deber de no concurrencia.
- d). Obligación de coadyuvar a evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa o la vida del patrono o la de los compañeros de trabajo.
- e). Obligaciones morales y sociales.

20. Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 810.

f). Otras obligaciones.

Como anteriormente ha quedado señalado la relación de trabajo principia con la prestación del servicio, lo que quiere decir que ésta se inicia en el momento en que el trabajador empieza a desarrollar su energía de trabajo. Y si la energía de trabajo es el objeto primordial de la relación de trabajo, lógico resulta que la primera obligación fundamental del trabajador, es la de poner al servicio del patrón la cantidad de energía de trabajo -- convenida.

Por otra parte, la Suprema Corte de -- Justicia sostiene el mismo criterio y el efecto existe jurisprudencia en ese sentido: "CONTRATO DE -- TRABAJO RESCISION DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR -- DURANTE LA JORNADA. El trabajador está obligado a -- permanecer despierto y a disposición efectiva del -- patrón, durante toda la jornada, independientemente que en el momento de ella no tenga labores concretas que realizar, pues es indudable que si durante la jornada se duerme, deja de poner su fuerza de -- trabajo al servicio del patrono y no cumple con la obligación fundamental del trabajador e incurre en notoria falta de probidad en cuanto al desempeño de sus labores.²¹

21. Informe 1967. Jurisprudencia, Cuarta Sala. -- Págs. 21 y 22.

En cuanto a la obligación de prestar el servicio en persona, nuestra Ley regula este requisito en forma expresa, pero la doctrina es unánime en este sentido y esa obligación la deriva de la relación de trabajo.

El trabajador se pone a disposición de un patrono su energía de trabajo; tiene la obligación de cumplir el desempeño del servicio, y si dado el caso, se hiciera substituir por otra persona, es taría incumpliendo esta obligación.

Cuando un trabajador se hace substituir por costumbre, por uso o por acuerdo del patrono el trabajador substituto, queda ligado al patrono y adquiere todos los derechos de tal, naciendo desde ese momento la relación de trabajo.

Si un trabajador se hace substituir -- por otro, sin autorización del patrono y tampoco existe costumbre o uno que así lo autorice, el trabajador substituido falta al cumplimiento del contrato y como consecuencia, es responsable ante el patrono en los términos del último párrafo del artículo 5o. de nuestra Carta Magna.

A este respecto, cabe preguntar: ¿quien es responsable si el trabajador substituido sufre algún daño? No hay que olvidar que la responsabili-

dad por estos actos ajenos sólo puede existir en -- virtud de un texto expreso. El principio debe ser - la irresponsabilidad del patrono; pero para esto es necesario, primero, que no exista indicio alguno -- que haga presumir la autorización del patrono o - - cualquier persona que dentro de la empresa pueda tener su representación; y en segundo lugar, que el - patrono no tenga conocimiento de la substitución, o que teniéndolo se ponga fin a ella.

En lo que se refiere a las obligacio-- nes de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y - condiciones convenidas, estas obligaciones tienen - su fundamento en la fracción IV del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo vigente; y no es necesario justificarlas en virtud de ser una consecuencia de la obligación tratada con anterioridad. Esta o-- bligación del trabajador, también es para él un derecho, porque no puede ser obligado a prestar sus - servicios en un lugar distinto del que fue convenido, así como tampoco puede ser obligado a realizar sus trabajos en tiempo diferente al estipulado y mucho menos puede obligarse a prestar sus servicios - en condiciones diversas a las pactadas.

La obligación de eficiencia del traba-- jador, al igual que la anterior, tiene su fundamen-- to en la fracción II del Artículo 134 de la Ley Fe-- deral del Trabajo en vigor, y conforme a ella, está

obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, - cuidado y esmero apropiados.

Y siguiendo con nuestro estudio, observamos que el Artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo vigente, prescribe que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, cuando no existan - contratos colectivos aplicables y el artículo 25 de la misma ley, establece que en el escrito en que -- consten las condiciones de trabajo debe precisarse, según reza la fracción III, el servicio o servicios que deben prestarse; lo que quiere decir que la obligación impuesta en el numeral 134 en su fracción II, debe interpretarse en el sentido de que el trabajador, sólo se encuentra obligado a realizar el - trabajo contratado.²²

Según lo establecido en el artículo 27 de la Ley en comento, cuando se hubiese determinado el servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones y que sea del mismo género de los que - forman el objeto de la empresa o establecimiento. - Conforme a este precepto, es necesario que exista - una manifestada inhabilidad por parte del trabaja-- dor, para que el patrono pueda dar por terminada la

22. Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ob. Cit. Pág. 30.

relación laboral por falta de eficiencia.²³

El deber de obediencia constituye una de las fases de la subordinación y como quedó asentado al tratar este tema, el deber de obediencia nace precisamente en el instante en que se inicia la prestación de un servicio, porque lógico resulta -- que si no hay una prestación de un servicio por parte del trabajador, no hay facultad de mando de parte de un patrón, y como consecuencia, cabe decir que -- el deber de obediencia por parte del trabajador es el elemento fundamental para el buen funcionamiento de la empresa o establecimiento, porque al existir -- el deber de obediencia por parte del trabajador, es síntoma de que las relaciones obrero-patronales son buenas, y como consecuencia lógica, la empresa ob- tendrá los mejores resultados.

Creemos que el deber de obediencia es necesario en toda empresa o establecimiento por parte del trabajador, ya que de lo contrario, se esta- ría frente a una causal de rescisión de la relación de trabajo, toda vez que el deber de obediencia es el elemento fundamental para la buena marcha de las relaciones obrero-patronales.

La orden dada por el patrón a un em- -

23. Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ob. Cit. Pág. 31.

pleado para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los de rechos del trabajador y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye la cusa de despido justificado; es decir, -- sin responsabilidad para la empresa, conforme a lo dispuesto en la fracción XI del Artículo 47 de la - Ley Federal del Trabajo en vigor.²⁴

El deber de fidelidad, según criterio de la mayoría de los autores es la obligación que contrae el trabajador de no ejecutar acto alguno -- que pueda acarrear perjuicios a los intereses del - patrón o empresa, que no es precisamente en la ejecución del trabajo, sino en cuanto a la posición económica de la empresa, toda vez que el trabajador puede cumplir satisfactoriamente el servicio; y sin embargo, puede dañar la posición de la empresa en - el mercado.

De acuerdo al criterio sostenido por - la mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo, el deber de fidelidad está constituido por obli gaciones de no hacer, que más bien son prohibicio-- nes impuestas al trabajador, tales como divulgar -- los secretos de la empresa, prohibición que se en-- cuentra regulada por la fracción XIII, del artículo

24. Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ob. Cit. Pág. 41.

134 de la Ley de la materia, en virtud de que debe guardarlos para sí, ya que de ello depende en gran parte el buen éxito de la negociación; porque de lo contrario, creemos, estaríamos frente a una causal de rescisión de la relación de trabajo, y el despido efectuado por el patrón consideramos que es justo, toda vez que la misma Ley regula esta prohibición, y si el trabajador con su indiscreción, que también podría ser el obtener un lucro por la divulgación de los secretos, está violando lo prescrito en la Ley, y que trae como consecuencia el despido justificado.

Conforme lo prescribe nuestra Constitución General de la República en su artículo 4º., la libertad de trabajo o industria está garantizada a toda persona y esta garantía puede vedarse únicamente cuando se atacan derechos de tercero o se afectan los de la sociedad.

La libre concurrencia, en nuestro Derecho, no está prohibida; sino por el contrario, el citado texto constitucional la tolera y lo que en realidad está prohibida y sancionada es la concurrencia desleal y alcanza lo mismo al trabajador que a cualquier comerciante.

La concurrencia desleal es, según dice Thaller, "la utilización en provecho propio de la -

clientela de otro, sea despreciando los productos - de éste, sea haciendo pasar la mercancía propia por propiedad de otro, a fin de asegurar por medio del engaño, la venta".²⁵

Sobre el deber de no concurrencia, Henri Velge dice: " Se entiende por cláusula de no concurrencia, aquella en virtud de la cual se obliga - al trabajador, para el tiempo posterior a la terminación del contrato, a no hacer concurrencia a su - patrono, y a no servir a una empresa competidora".²⁶

Según se desprende de la tesis sostenida por el autor citado, es una consecuencia en la - actividad posterior a la disolución de la relación laboral, pero debe entenderse que se plantea también durante la vigencia de la citada relación.

En suiza se deja a la voluntad de las partes la reglamentación del deber de no concurrencia, y sólo fija las condiciones que deben llenarse para que la cláusula tenga validez.

En cuanto a la duración del contrato - de trabajo no existe limitación alguna, por lo que la cláusula de no concurrencia, siempre es válida.²⁷

26. Henri Velge. Droit Industrial Belge. Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 577.

27. Citado por Mario de la Cueva. Obre Citada. --- Pág. 577.

En Alemania la prohibición de hacer --
conurrencia, se encuentra establecida para los em-
pleados y aprendices del comercio durante la vigen-
cia del contrato. Para los demás trabajadores y pa-
ra la época posterior a la terminación de la rela--
ción de trabajo, se considera al igual que en el de-
recho suizo, o sea, que sólo puede haber concurren-
cia cuando el trabajador esté en actitud de conocer
la clientela del patrono, o de penetrar en los se--
cretos de fabricación del negocio.²⁸

En la legislación belga, la Ley sobre
contrato del año de 1900, nada impuso acerca del de-
ber de no concurrencia. La Ley del 7 de agosto de -
1922, prohibió la cláusula en el contrato de emplea-
dos para la actividad posterior a su terminación.

Sobre esta situación, Henri Velge, a--
firma que puesto que la Ley no prohíbe al trabaja--
dor hacer concurrencia a su patrono, es libre, ter-
minadas las horas de labor o después de la disolu-
ción del contrato de hacer una concurrencia lícita.²⁹

En Italia planteó este problema Bara--
ssi, que nos dice: "La verdad es que el trabajador
está ligado por una relación contractual, que lo co-
loca en tanto subsiste, en una situación particular,

28. Ibídem. Página 578.

29. Ibídem.

en cuanto lo obliga a dirigir su actividad en beneficio de la empresa de quien depende. Si obra de otra manera y sobre todo, si hace concurrencia a su patrono, viola el deber de fidelidad y la concurrencia es por sólo ese hecho, desleal".³⁰

Por su parte, U. Borsi y F. Pergolesi, fundándose en el artículo 10 de la Convención de París, aprobada en Italia por la Ley de 9 de diciembre de 1927, apoyan a Barassi, en cuanto dice dicha cláusula: "Se considera concurrencia desleal todo acto de concurrencia contrario a los usos honestos del comercio y de la industria y reprobado por la conciencia de la corrección social, en un ambiente y en un periodo de tiempo determinados".³¹

En España, la Ley sobre Contrato de -- Trabajo de 1944, en su Artículo 73, establece la prohibición de hacer concurrencia al patrono durante la vigencia del contrato, salvo que el trabajador se encuentre expresa o tácitamente autorizado por el mismo patrono.³² Para el tiempo posterior, establece el artículo 86 de la misma ley, que la prohibición no podrá extenderse a más de 4 años y para ser válida, deberá indemnizar el patrono al trabajador por la obligación contraída por ésta.

30. Barassi. Diritto del Lavoro. Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 578.

31.

32. Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 578.

La legislación mexicana nada ha dispuesto al respecto³³. Puede pensarse que el problema lo dejó a la voluntad individual de las partes - o por el contrario, que no admite la licitud de la cláusula de no concurrencia.

La cláusula de no concurrencia para -- después de la terminación del contrato de trabajo, - es ilícita. Esta afirmación tiene como fundamento - el artículo 4o. de la Constitución General de la República, toda vez que el principio de libertad de - profesión u oficio no puede ser restringido, y si - la ley de la materia no impone restricción alguna, - no puede fijarse por el intérprete.

El Código de Comercio únicamente con-- signa la cláusula de no concurrencia durante el - - tiempo que dura el contrato de trabajo y no permite ampliar la prohibición para después de haber dado - por terminada la relación de trabajo.

La prohibición que consignan los diversos códigos de comercio tiene su origen en la fun-- ción encomendada al empleado de comercio, el cual - tiene como función precisamente la de ayudar al éxito de la negociación, por lo que puede decirse que en relación a la función que desempeña no debe ha-

33. Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ob.Cit. 32.

ber concurrencia al patrono, ya que si la hace, es un acto desleal y como consecuencia se produce la falta de probidad. A mayor abundamiento, diversas legislaciones sobre el trabajo consideran que el hecho de que un obrero establezca industria o negociación de la misma naturaleza que la del patrono, -- constituye una falta de probidad, pudiéndose citar al respecto el artículo 89 de la Ley del Trabajo de la República Española, que dice que se estimará como causa justa del despido "el hacer una negociación de comercio o industria por cuenta propia, sin conocimiento expreso o licencia del patrono; y a -- propósito de esta disposición, uno de los comentaristas más distinguidos de la legislación española, Juan de Hinojosa Ferrer, en su tratado el Contrato de Trabajo, se expresa en los siguientes términos: -- "Las dos causas restantes, fraude o abuso de confianza en las gestiones y realización de alguna negociación de comercio o de industria por cuenta propia, sin conocimiento expreso o licencia del patrón tienen una nota común de falta de probidad que hace imposible la relación obrero-patronal, basada en la confianza, muy especialmente, en las profesiones -- mercantiles". Es indudable que esta falta de probidad es muy grave cuando se trata de los redactores de un periódico que constituyen su principal fuerza de atracción. El periodismo moderno se desarrolla a base de la oportunidad en el servicio de noticias y en el acopio de las informaciones atractivas para

el público, cosas ambas que deben estar perfectamente controladas por la empresa que explota el periódico y el control no puede obtenerse sino cuando existe completa confianza entre obreros y patronos y cuando aquellos guardan a éstos fidelidad en el trabajo.

La circunstancia de que un trabajador haga competencia a un patrono, estableciendo una industria o negociación de la misma naturaleza y así lo sostienen la mayoría de las legislaciones según lo asentado anteriormente, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de las relaciones de trabajo, que se basa precisamente en la confianza. El mismo criterio es sostenido en México, según se desprende de la tesis que se transcribe: "La circunstancia de que un obrero haga la competencia a su patrón- estableciendo una negociación o industria idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra negociación o industria de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal, basándose en la confianza". Jurisprudencia. Apéndice 1917-1965, 5a. parte. Tesis 79, pág. 90.

De conformidad con lo prescrito en la fracción VIII del artículo 134 de la Ley Federal del trabajo vigente, los trabajadores están obligados a

prestar auxilios en cualquier tiempo, cuando por si niestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses del patrono o de los compañeros de -- trabajo.

Esta obligación es acorde a los más elementales principios de humanidad y de buena fé, - razón por la cual se encuentra consignada en todas las legislaciones de trabajo.

Cuando el trabajador no cumple con esta obligación, la consecuencia inmediata debe ser - la rescisión del contrato de trabajo, máxime si los daños que se producen son graves.

Ahora bien, por lo que respecta a esta obligación por parte del trabajador, únicamente hemos tratado el deber de éste. Pero cabe preguntar: - ¿cómo debe retribuírsele su servicio que en esos ca sos prestas?. El maestro Mario de la Cueva, hace - justificado razonamiento y al respecto nos dice: -- "Puede ocurrir que la intervención del trabajador - sea requerida únicamente durante las horas de traba jo o de la jornada, en cuyo caso no habrá lugar a - ninguna retribución extra y la razón es clara, pues el trabajador no hace otra cosa que desarrollar la energía de trabajo a que está obligado en un servicio urgente y aún en el supuesto de que durante ese tiempo se necesitara su esfuerzo mayor, ello es u-

na consecuencia de la relación de trabajo, máxime - que no implica una utilidad mayor para el patrono.³⁴

La Ley del Trabajo de 8 de agosto de - 1931, reformada y adicionada, establecía en su artículo 75: "En los casos de siniestro o riesgo inmimente, en que peligre su vida, la de sus compañeros la de sus patronos o la existencia misma de la empresa, el obrero estará obligado a trabajar por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima sin percibir salario doble."³⁵

La Ley Federal del Trabajo en vigor, - prescribe en su artículo 65: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida - del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o - la existencia de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".³⁶

Por su parte el artículo 67 de la propia Ley consigna: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada..."³⁷

35. Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge -- Trueba Barrera. Pág. 30.

36. Ley Federal del Trabajo.Reformada. Ob. Cit. 50.

37. Ibídem. Pag. 51.

Por lo que se refiere a esta obligación, pienso que cuando se prolongue el servicio -- por causa de fuerza mayor, éste no debería ser retribuido al trabajador, toda vez que en una situación no provocada por el patrono, y el trabajador -- está obligado a prestar un servicio necesario, indispensable más bien para la conservación de la -- fuente de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala en los artículos 134 y 135, una serie de obligaciones que pueden denominarse de carácter moral y social, como las de guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo, abstenerse de todo acto injurioso o de mal trato para el patrono o los compañeros de trabajo, no presentarse al centro de trabajo en estado de ebriedad, no portar armas durante las labores, etc.

Los mismos preceptos citados anteriormente nos hablan de diversas obligaciones que son consecuencia del contrato de trabajo, como la de -- cuidar las herramientas y útiles de trabajo, la de devolverlos al terminar el contrato, la de no usarlos para fines propios, etc.

Una vez que hemos dado un concepto de lo que se entiende por trabajador y analizando todas y cada una de las obligaciones y tomando como --

base que la probidad, proviene del término latino - "probitas", que significa bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, puede considerarse que las faltas de probidad del - trabajador, son las conductas del mismo en que faltan aquellos elementos.

Consideramos que las faltas de probidad, según lo dicho en el párrafo que antecede, no implican necesariamente que se hayan cometido actos delictuosos para que existan dichas faltas, criterio que ha sostenido nuestro máximo tribunal en diversas ejecutorias que ha dictado en el mismo sentido.

Aunque la Ley Federal del Trabajo en vigor establece en el artículo 47 en su fracción II que las faltas de probidad son causal de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, - no especificando cuáles son los hechos que las constituyen, en tal situación juzgar cuándo un acto cometido por el trabajador puede constituir falta de probidad, resulta que es necesario atender a las -- circunstancias especiales de la naturaleza del trabajo y del medio en que ésta se desarrolla.

Por otro lado, consideramos que el concepto falta de probidad es elástico y por ende, deja al arbitrio judicial un amplio margen, toda vez

que el juzgador debe buscar la acepción natural del término y relacionarlo con la moralidad media de la población.

Por lo que toca a las sanciones por -- falta de cumplimiento a las obligaciones de los trabajadores, tenemos:

1. La responsabilidad civil. Es una sanción poco eficaz y desde luego de difícil aplicación, porque resulta indispensable acudir a los tribunales para probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño o perjuicio que por regla general es tan insignificante al monto, que -- su reparación no compensa las molestias y gastos -- que implica un proceso independientemente de que en muchos casos no se encontrarán bienes del trabajador suficientes para efectiva la resolución que decreta el pago. Esta sanción tiene como fundamento -- el artículo 5o. de la Constitución General de la República y 38 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

2. La rescisión del contrato de trabajo es otra de las sanciones previstas en la Ley, -- sanción que ha sido estudiada en el capítulo segundo.

3. Sanciones reglamentarias internas. Son aquellas medidas disciplinarias que regula la --

fracción X del artículo 423 de la Ley del Trabajo.

4. Sanciones penales, las cuales son reguladas por la Ley Penal.

Una vez hecho el análisis en torno al incumplimiento del trabajador y de las sanciones a que se hace acreedor, entraremos al estudio de la - falta de honestidad del patrono y las sanciones conducentes, que es el otro aspecto fundamental de - - nuestro trabajo.

CAPITULO CUATRO.

LA FALTA DE HONESTIDAD DEL PATRONO Y LAS SANCIONES-
CONDUCENTES.

1. Definición de patrón.
2. Aplicación de la Ley en los casos relativos.
3. Incumplimiento del patrón y la sanción a que se hace acreedor.

LA FALTA DE HONESTIDAD DEL PATRONO Y LAS SANCIONES
CONDUCENTES.

Patrón es toda persona física o moral que ocupa los servicios de otra, o sea el trabajador; lo que es fácilmente comprensible, pues tanto las personas físicas como las morales, pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrón se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúa mediante contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales.

La Ley Federal del Trabajo vigente define al patrón, en su artículo 10, en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

La disposición referida a que otros --trabajadores presten servicio por medio de un tercer trabajador, que se consideran sometidas al mis-

mo patrón, puede parecer alarmante.

Pero si consideramos la condición que la ley señala de que tales actos deben realizarse - conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera averse, y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que - aparentemente estuvieran desligados al verdadero -- patrón.

Y como quedó señalado, el patrón puede ser una persona física o moral y a él corresponde - como carga correlativa de los derechos del trabajador, todos los deberes que se impone voluntariamente, o que en forma imperativa le impone la Ley de - la materia y otras normas de trabajo.

El patrón para que sea considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, titular de derechos y obligaciones y pueda intervenir en las relaciones jurídicas, es necesario, como dicen Kaskel y Dersch: "debe considerarse empleador quien en el momento en que esta calidad llega a tener alguna importancia, ocupa por lo menos a un trabajador".³⁸

- La persona que adquiere la calidad de patrón, adquiere con ella una serie de responsabili

38. W. Kaskel y H. Dersch. Derecho del Trabajo. Traducción de E. Krotoschin.

dades, mismas que han sido impuestas por el desarrollo del Derecho del Trabajo y que es la historia de la lucha de los trabajadores.

El patrón, que en un principio fue considerado como una especie de tutor o protector de los que estaban bajo sus órdenes y que posteriormente olvidó esta función, pero que el Derecho del Trabajo se la ha impuesto de una manera coactiva e imperativa, al considerar al trabajador en desventaja ante el fenómeno de la producción.

Entre los autores de esta rama del Derecho que han defendido al patrón, tenemos a Krotoschin, que nos dice: "Patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines, éstos prestan servicios".³⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía en su artículo 4o., que "Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".⁴⁰

Una vez más diremos que la Ley Federal del Trabajo en vigor prescribe en su artículo 10 --

39. E. Krotoschin. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Traducción de E. Krotoschin.

40. Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada. Ob.- Cit. Pág. 3.

que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".⁴¹ - En esta definición que acabamos de transcribir vemos que el otro sujeto individual de la relación de trabajo, puede ser una persona física y que no es necesario que sea una persona física la que establezca la relación de trabajo para que esta tenga validez.

Para los efectos de que comprendamos a quienes regulan el derecho del Trabajo como sujetos jurídicos de la relación de trabajo, la propia Ley especifica qué se debe entender por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios⁴², y por establecimiento la unidad técnica, que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Esta nueva distinción que nos hace la ley, nos sirve para separar al patrón como persona física y al patrón como persona jurídica.

Por lo que se refiere al concepto de patrón, es conveniente hacer notar que la ley de la materia es omisa respecto de la capacidad legal y procesal de éste, toda vez que es conforme con la

41. Ley Federal del Trabajo vigente. Comentada. Ob. Cit. Pág. 22

42. Ley Federal del Trabajo vigente. Comentada. Ob. Cit. Art. 16, Pág. 24.

definición de patrón y alguna que otra disposición aislada, por lo que consideramos que la legislación laboral debe ser más explícita, para así poder obtener una mejor seguridad jurídica en este tipo de relaciones.

Existe, en estricto derecho, una irregularidad jurídica con respecto a cierta capacidad de los patronos y trabajadores menores de edad; y esta irregularidad concierne al mandato que otorgan los menores de edad, pero mayores de dieciseis años, cuando acuden a través de apoderados a los tribunales de trabajo para defender sus intereses.

Se considera que es una irregularidad por el simple hecho de que el trabajador como el patrón, menores de edad, adquieren una capacidad especial al ser sujetos del Derecho del Trabajo, ya que la citada capacidad especial se adquiere de conformidad con lo establecido en los ordenamientos de Derecho Civil, y que posiblemente el carácter especial del Derecho Laboral, así lo impone en una forma privativa.

Tratado lo anterior, vamos ahora a hacer el análisis de la fracción II, en lo que se refiere a las faltas de probidad u honradez, en la ley de la materia, creemos que es conveniente también, después de haber establecido el concepto de -

patrón, ver cuáles son sus obligaciones, para en su oportunidad poder determinar cuáles son las faltas de probidad, por las que un trabajador puede rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para él.

Al respecto, el maestro Mario de la -- Cueva, nos dice que las obligaciones del patrono⁴³, pueden dividirse de la misma manera que las del trabajador.

1. Obligación principal. Es la contra prestación por la energía del trabajo recibida, -- siendo la de pagar el salario.

Como ha quedado anotado, el Derecho -- del Trabajo tiene como propósito fundamental y esencial, el de asegurar al trabajador un nivel de vida decoroso de acorde a lo humano que es; y es por ello que después de la protección que da a la persona física el establecer la jornada de trabajo, descansos y vacaciones entre otros beneficios, le fue necesario ocuparse de los problemas del salario.

De todos es conocido que el salario es quizá la única fuente de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el sala

43. Mario de la Cueva. Obra citada. Página 581 y siguientes.

rio tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia, toda vez que constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y su familia.

El artículo 20 de nuestra Ley del Trabajo, al definir la relación laboral, menciona entre sus elementos fundamentales el pago de un salario, retribución que es la consecuencia necesaria - que deriva del hecho de la prestación de un servicio y el pago de la retribución es la obligación -- principal del patrón.⁴⁴

La propia Ley prescribe en su artículo 82: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por un trabajo".⁴⁵

En su capítulo V, del Título Tercero, - la misma Ley establece cómo debe fijarse el salario, las distintas maneras de cómo se integra el salario; que el salario debe ser remunerador y nunca menor - al fijado como mínimo; cuáles son los plazos para - el pago del mismo, etc.⁴⁶

44.Ley Federal del Trabajo Vigente. Comentada. Ob.-
Cit. Pág. 27.

45. Ibídem. Pág. 56.

46.Ley Federal del Trabajo vigente. Comentada. Ob.-
Cit. Págs. 46 y siguientes.

El salario tiene sus normas protectoras, y así vemos que el patrón una vez que se ha fijado el monto del mismo, sea por convenio o aplicación de las normas legales, éste no puede reducirlo y en caso contrario, se considera como una falta -- grave el incumplimiento del contrato, dando derecho al trabajador o bien a exigir las diferencias de salario, o bien a plantear la rescisión del contrato.

Para que el salario pueda reducirse, es necesario que lo acuerden patrón y trabajador o que lo determine la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Entre otras cosas, una de las formas -- más comunes que utilizaba el patrón para reducir el salario al trabajador era la de sancionarlo imponiéndole multas cuando incurría en faltas de cumplimiento al contrato o alteraba la disciplina. Situación que quedó definitivamente abolida por la fracción XXVII, inciso f, del Artículo 123 Constitucional, que declara nulas las cláusulas del contrato -- que permitan al patrón retener el salario en concepto de multas.

Al efecto, la Ley de la materia prescribe en la fracción IV del artículo 51: "Reducir -- el patrón el salario del trabajador", es una causa de rescisión de la relación de trabajo, lo mismo -- que según reza la fracción V del citado precepto --

"no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados".⁴⁷

De todo lo que hemos observado en relación al salario, es fácil darse cuenta que el patrón está obligado a pagar íntegro el valor del salario, regla genral que tiene sus excepciones, unas en favor del patrón y otras en favor de terceros.

Los descuentos que puede hacer el patrón en su favor, son: la cantidad que haya anticipado por concepto de salarios; las sumas pagadas -- con exceso al trabajador por error o por cualquier otra causa; valor de las pérdidas o averías sufridas por el patrón, por errores cometidos por el trabajador; importe de artículos producidos por la empresa y adquiridos por el trabajador, e importe de las rentas que está obligado a pagar al trabajador, según lo consigna el artículo 110, fracciones I y II.⁴⁸

Los descuentos que puede hacer el patrón en beneficio de terceros, son: las cuotas sindicales, para el sindicato que pertenece el trabajador; para la formación de cooperativas, si los trabajadores sindicalizados han decidido su constitu--

47. LEY Federal del Trabajo vigente. Comentada. Ob.-
Cit. Págs. 44 y 45.

48. Ibídem. Pág. 63.

ción; para el establecimiento de cajas de ahorros, - en las mismas circunstancias de la anterior; importe de las cuotas del seguro social, de conformidad con los deberes que le impone la ley relativa; y -- por último, los descuentos que tiene que hacer por orden judicial por concepto de pensión alimenticia, descuentos que autoriza la propia Ley, en su artículo 110, fracciones IV, V y VI.⁴⁹

Las normas protectoras y privilegios - del salario las regula nuestra Ley Laboral en los - diversos artículos del Capítulo VII, del Título Ter ce ro.

El maestro J. Jesús Castorena, al respecto, nos dice que el salario como elemento del -- contrato de trabajo, no hay definición que lo inclu ya.⁵⁰ Nos sigue diciendo que la falta de ese elemen to en un contrato, trae como consecuencia su inexis tencia, cosa que es cierto y que estamos de acuerdo con él; pero también estamos de acuerdo con él, - - cuando dice: "En el contrato de trabajo la falta de salario (efecto o elemento del contrato), no produ ce la inexistencia, toda vez que hay instituciones en la Ley que lo suplen, ya que el salario es una - percepción obligada del trabajo subordinado, puesto que se pacte en contravención a los mandatos lega-

49. Ibídem. Pág. 63 y 64.

50. J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero.

les o no se pacte, la persona que recibe la prestación del servicio, está en el deber de remunerarlo!"

2. Obligaciones accesorias. Son las medidas adoptadas por la ley en beneficio de los -- trabajadores, y se limita a tratar únicamente las obligaciones que tienen una mayor relación con la -- prestación del servicio.

a). Obligación de proporcionar el trabajo. En el momento que nace la relación de trabajo, el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón, el cual se obliga a pagar un salario por esa prestación, como ya lo vimos.

En cuanto a la obligación del trabajador de cumplirle al patrón, no depende de manera exclusiva de aquél, porque es necesario que el patrón al poner condiciones al trabajador, deban ser acordes a la situación de poder cumplir su obligación, siendo esto lo que se llama obligación de proporcionar el trabajo. En esta obligación de proporcionar el trabajo, el patrón tiene el deber de proporcionar al trabajador los medios necesarios para que -- trabaje, deber por demás complejo, que entraña obligaciones de hacer o de no hacer, y de dar en número indeterminable, sino en el caso concreto.

b). Obligación de recibir el producto

del trabajo. El patrón está obligado a recibir el producto del trabajo porque en caso contrario, estará incurriendo en mora y como consecuencia está obligado a pagar el trabajador su salario devengado. Esta obligación de pagar el salario está más que -- justificada, puesto que el trabajador ha cumplido -- con su obligación y en esas condiciones, el trabajador puede exigir la contraprestación a que tiene de recho.

c). Obligación de prestar al trabajador los materiales y útiles de trabajo. Esta obligación se encuentra consignada en la fracción III del artículo 132 de nuestra Ley, obligación que se presta a confusión con la relacionada en el inciso a, de la segunda obligación, toda vez que si no se ha facilitado al trabajador los medios necesarios para el -- trabajo, en el fondo, no se le está proporcionando el trabajo, que como consecuencia inmediata no puede cumplir con su obligación, prestación del servicio.

d). Obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos de trabajo, propiedad del -- trabajador. Esta obligación se encuentra consignada en la fracción IV del artículo 132 de nuestra Ley del Trabajo, disposición que también le prohíbe al patrón retener los instrumentos de trabajo a título de garantía, indemnización o cualquier otro.

e). Obligación de guardar la debida -- consideración a la persona de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo vigente, en la fracción VI del artículo 132, impone al patrón la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

Como ya ha quedado anotado, la facultad de mando y el deber de obediencia están estrictamente limitados al trabajo que deba desempeñar; y la facultad de mando, no debe hacer perder de vista el respeto que se ha de guardar a la persona del -- trabajador, porque en caso contrario, estaríamos -- frente a una causal de rescisión de la relación de trabajo, por motivo imputable al patrón.

f). Obligaciones sociales y morales. - Nuestra Ley Federal del Trabajo impone al patrón, en su artículo 132, la obligación de observar una conducta adecuada y para tal efecto, la propia ley en su artículo 133, en diversas fracciones establece - las prohibiciones que tiene un patrón, dentro de -- los centros de trabajo.

g). Prohibición de hacer propaganda política o religiosa. Esta prohibición se encuentra regulada en la fracción VIII del artículo 133 de la Ley de la materia, la cual fue establecida con la única finalidad de evitar que el patrón, por medio -

de su autoridad y la presión que pueda ejercer sobre sus trabajadores, intervengan en la formación de las ideas políticas o religiosas de éstos, porque de lo contrario, se estaría atentando inclusive contra los derechos del hombre, que regula nuestra Carta Fundamental.

h). Prohibición de poner en índice. -- Cuando surgió el movimiento obrero, la mayoría de los patrones optaron por poner en práctica las famosas listas negras, mismas con consistían en relacionar a todos y cada uno de los trabajadores que eran separados con motivo de la labor que realizaban en pro del mejoramiento de las condiciones de trabajo, listas que se daban a conocer con la mayor publicidad posible a los demás patronos, con la única finalidad de que no se le diera ocupación a los trabajadores listados.

El sistema de poner en índice a los trabajadores trajo como consecuencia inmediata el surgimiento de varios problemas, siendo los más graves, entre otros, "la consideración a no encontrar trabajo en ninguna empresa y la desigualdad en la lucha por sus intereses", ya que los patronos se estaban valiendo de un medio ilícito para ganar la partida y ese medio precisamente era el famoso índice que se estaba practicando como medio de presión.

Las diversas legislaciones se preocuparon por impedir este vicioso sistema, prohibiendo - en forma radical a los patronos que pusieran en índice a los trabajadores.

La Ley mexicana estableció dicha prohibición en la fracción VII del artículo 112 de la -- Ley Federal del Trabajo anterior a la vigente.

La Ley Federal del Trabajo en vigor -- consigna la prohibición de poner en el índice a los trabajadores en la fracción IX del artículo 133, -- que dice: "Queda prohibido a los patronos: emplear el sistema de "poner en índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para -- que no se les vuelva a dar ocupación".

i). Obligaciones de extender certificados de buena conducta y eficiencia. Esta obligación la impone la Ley Federal del Trabajo vigente, en la fracción VIII del artículo 132, y el patrón tiene - la obligación de expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término - de tres días una constancia por escrito relativa a sus servicios.

La mencionada constancia tiene gran relevancia para el trabajador, toda vez que en múltiples ocasiones está obligado a justificar su apti--

tud y capacidad para el nombramiento que desea desempeñar en otra empresa o negociación; y precisamente uno de los medios de prueba que puede tener a su alcance es la presentación de la constancia que acredite que con anterioridad ha servido satisfactoriamente en un puesto análogo.

j). Obligación de conceder permisos y licencias. Esta obligación se encuentra consignada en la Ley laboral vigente en las fracciones IX y X del artículo 132, y como consecuencia, el patrón - está obligado a conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de voto en - las elecciones populares, así como de que falte a - sus labores cuando tenga que desempeñar alguna comisión del sindicato al que pertenezca o del Estado.

Claramente se desprende que de las - - fracciones IX y X del artículo 132, se fijan los límites del ejercicio del derecho del trabajador, que esencialmente consiste en que se dé aviso con la debida oportunidad al patrón y que el número de solicitudes no sea tal, que redunde en perjuicio de los intereses del establecimiento.

Una vez que hemos hecho un análisis de dichas obligaciones del patrón para con los trabajadores, deberemos, consecuentemente, anotar que las sanciones por la falta de cumplimiento a las obligadores, deberemos, consecuentemente, anotar que las sanciones por la falta de cumplimiento a las obligado

ciones de los patronos son la rescisión de la relación de trabajo y la responsabilidad civil, así como las de carácter administrativo y eventualmente - las sanciones penales.

La rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón, siempre va acompañada del pago de una indemnización de tres meses de - salario, pero el derecho de rescisión se concede únicamente en los casos en que la ley de la materia estima que resultaría difícil la continuación de la relación de trabajo.

Por lo que se refiere a la responsabilidad civil, por regla general ésta se traduce en - el pago de daños y de perjuicios sufridos por el -- trabajador. Dicha responsabilidad puede revestir -- ciertas formas, como por ejemplo, cuando se destruyen instrumentos de trabajo propiedad del trabaja-- dor, algún vehículo de su propiedad, etc.

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

Las autoridades del trabajo y las pena les conocen de los distintos aspectos de la conducta humana, en cuanto producen efectos en el campo - del derecho, ya que las consecuencias de orden pe-- nal que determinados hechos de un trabajador pueden tener, son independientes de las que originen en -- sus relaciones con el patrono, según se desprende - de la Ley Federal del Trabajo, pues este ordenamiento no establece como causa justificada el despido, la comisión de un delito por parte del trabajador, - sino se refiere a la circunstancia de que incurra - en faltas de probidad y honradez, y siendo así, las autoridades laborales están facultadas para decidir si incurrió o no en tales faltas, sin que ello im-- plique prejuzgar sobre su responsabilidad penal y - sin que tengan que aguardar la resolución que dicte la autoridad judicial que conozca del proceso res-- pectivo, la que a su vez no se ocupará de decidir a cerca de las faltas en cuestión, sino de resolver - si existió o no un hecho calificado como delito, y de la responsabilidad inherente.

+++++

La Ley Federal del Trabajo en vigor, - en su artículo 47, consigna una verdadera novedad - de alcance y trascendencia benéficos para los trabado res, mediante la cual se crea una institución -

destinada a la protección de la clase trabajadora,- que en el aviso o carta de despido que el patrón -- tiene la obligación de extender al trabajador despedido, precisando con toda claridad la fecha y causa o causas que hayan mediado para el despido, sin la cual no operará y en todo caso será injustificado.

+++++++

Estimamos adecuados, por las limitaciones de toda obra humana, los sistemas legislativos, que, como el nuestro, adoptan un sistema ecléctico para la enumeración de las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, porque dejan una posibilidad para que el juzgador pueda apreciar en el despido o separación según el caso, la rescisión justificada de la relación laboral. En nuestra Ley Laboral vigente se insertan los vocablos y otras análogas.

+++++++

Por su parte, la fracción III del artículo 47 de la Ley de la materia, se refiere a los actos cometidos por los trabajadores, pero únicamente dentro de las horas de la jornada de trabajo respecto de sus compañeros de labores.

+++++++

Las causales de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, fueron reproducidas casi íntegramente de la Ley anterior, suprimiendo de ésta, la fracción IV del artículo 122 y adicionó las fracciones II y XIII del mismo precepto, quedando la fracción II del artículo 47 de la Ley vigente en la siguiente forma: "Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia 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.

La adición al artículo 47 en su fracción II, relativa a la provocación y defensa propia, es meramente demagógica con lo que el legislador pretende acreditar su defensa al trabajador, pero todos sabemos que la realidad es bien distinta porque la supuesta provocación o defensa propia sólo operaría un caso de juicio en vía de excepción, pero es de todos sabido que el trabajador difícilmente puede probar el despido y que menos aún podrá probar la provocación o defensa propia que haya mediado en la causal, de donde se desprende que esta adición viene a aumentar las cargas procesales del trabajador.

La fracción III del artículo 47 de la Ley de la materia, se refiere a los actos cometidos por los trabajadores, pero únicamente dentro de las horas de trabajo y respecto de sus compañeros de la bores.

+++++++

En Derecho del Trabajo la rescisión -- puede operar por acción u omisión del trabajador o del patrón; así, cuando el primero se abstenga de -- realizar los servicios ordenados sin justa causa o cuando riña dentro de la empresa en horas de trabajo con algún compañero, podrá ser despedido.

El trabajador puede accionar su separación por justa causa, cuando el patrón incurra en una falta de probidad o en las demas causas consignadas en la Ley.

+++++++

Aunque la Ley Federal del Trabajo esta blece en su artículo 51, fracción II, la falta de -- probidad como causal de rescisión de trabajo por -- parte del trabajador, no especifica como tampoco el artículo 47, cuáles son los hechos que constituyen las faltas de probidad, y en tal situación, juzgar cuando un acto cometido por el trabajador o por el

patrón puede constituir falta de probidad, resulta que es necesario atender a las circunstancias especiales de la naturaleza del trabajo y del medio en que se desarrolla.

+++++

Por lo que se refiere a las faltas de probidad del trabajador o del patrón, la prohibición de la ley no se limita únicamente a los sujetos de la relación, sino que alcanza a los familiares de ellos, tomando en consideración la dignidad de los hombres, tal y como se desprende de los artículos 47 y 51, en su respectiva fracción II, del -- primero, y en la III, del segundo de los citados -- conceptos.

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

- ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho -
Procesal Civil y Comercial. Cía. Argentina.
Editores, S. de R. L., Buenos Aires, 1941.
- BAYON CHACON, Gaspar y PEREZ BOTIJA, Eugenio.
Manual de Derecho del Trabajo. Madrid, 1958
1959.
- BENITEZ DE LUGO, Raymundo Luis. Extinción del Con--
trato de Trabajo. Madrid, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Argen--
tina, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. Introduccion al Derecho La--
boral. Buenos Aires, 1960.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Méxi--
co, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. -
Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
- ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de Derecho del -
Trabajo, IMP, chiapas, Méx. 1975.
- KSKEL, W. y DERSH, H. Derecho del Trabajo. Traduc--
ción de B. Krostoschin. Argentina, 1975.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho --
del Trabajo. Buenos Aires, 1955.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo, - --
Madrid, 1945.
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho

Mexicano del Trabajo, México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa, S.A., México, 1972.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Ed.
Porrúa, S.A., México, 1972.

OTRAS OBRAS CONSULTADAS:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXI---
CANOS DE 1917.

INFORMES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NA--
CION. DIVERSOS.

JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. REFORMADA Y ADICIOQ
NADA. Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y
Lic. Jorge Trueba Barrera, México, 1965.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.
Comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. -
Jorge Trueba Barrera, México, 1974.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.