



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

Facultad de Derecho

EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MANUEL VALADEZ MORENO

U. N. A. M.
OFINA DE EXAMEN
PROFESIONALES
Y GRADOS

MEXICO, D. F.

1975



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

P R O L O G O

El Derecho del Trabajo se inició con dos aspiraciones de los trabajadores, la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios; son medidas fundamentales para mejorar la condición de los obreros.

Hoy se encuentra universalmente reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo; pero esta idea aún no cristaliza en todas las legislaciones del mundo, se ha necesitado una lucha de un siglo para abrirse paso.

- II -

En su memoria

A MI ABUELITA:

por su ternura y consejos.

A MIS PADRES:

En agradecimiento a mi formación.

- III -

A MIS HERMANOS:

Martín y Naty.

A MI PRIMA LUPE.

Casi una hermana.

A MIS SOBRINOS:

Con cariño.

- IV -

Al C. Juez So. Penal en el -
Distrito Federal.

Lic. Francisco Pineda Pineda

AL DR. TRUERA URBINA:

Como guía de la juventud
revolucionaria.

- V -

Al Maestro, Lic. Pedro Rosas Meza;

por sus conocimientos.

A los Maestros de la Facultad de
Derecho

Por su sabia enseñanza.

A MIS AMIGOS:

En agradecimiento: a su amistad:

Lic. Jorge Salomón Abraham.

Lic. Sidonio Nava Ramírez.

Lic. Héctor Anuar Mafud, Mafud.

Lic. Carlos Manuel Gutiérrez Esquinca.

Lic. Genaro Gutiérrez.

Lic. Patricio Arauz Carpinteiro.

Lic. Juvenal Sánchez Moreno

Lic. Eucario Cruz.

EL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

C A P I T U L O I

- 1.- P R O L O G O .
- 2.- LA EFICACIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO.
- 3.- LA RELACION JURIDICA DEL TRABAJO.
 - a).- Nacimiento.
 - b).- Estructura.
 - c).- Clasificación.
- 4.- DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- 5.- SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- 6.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- 7.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- 8.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

C A P I T U L O I I

9.- LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123.

10.- LA RESCISION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES
DE TRABAJO.

- a).- Las causas de rescisión.
- b).- El despido injustificado y sus consecuencias.
- c).- La Acción de cumplimiento de las obligaciones, derivadas de la relación de trabajo (Acción de reinstalación).
- d).- La Acción de pago de tres meses de salario.
- e).- Acciones del trabajador que se separa por motivos imputables a la patrono.
- f).- Acciones del empresario en los casos de despido y abandono de empleo.
- g).- El problema de los salarios — caídos durante la tramitación del conflicto.

- h).- La interpretación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- i).- La Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia.
- j).- Análisis de la Jurisprudencia de la Corte.
- k).- El problema de la prueba, en los casos de rescisión de las relaciones de trabajo, y la acción de separación por motivos imputables al patrono.

11.- EL PROBLEMA DE LA PRUEBA EN LOS CASOS DE RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

12.- ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

C A P I T U L O I I I

13.- ORIGEN DE LA TEORIA INTEGRAL.

- a).- El pensamiento socialista de los constituyentes.
- b).- El Derecho social en el Deregcho Público.
- c).- La Teoría Político Social en la Constitución.
- d).- El mensaje del Artículo 123.
- e).- Las Normas del Artículo 123.
- f).- Normas Proteccionistas.
- g).- Normas reivindicatorias.
- h).- Objeto de la Teoría Integral.
- i).- La doctrina de la Teoría Integral.
- j).- Una cara de la Teoría INtegral.
- k).- La Teoría Integral y el despido injustificado.

C A P I T U L O I V

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

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

LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO

LA EFICACIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO.

Es bien sabido que las normas jurídicas se proyectan sobre toda la realidad social; pero que la eficacia del derecho, el sentido y los efectos jurídicos consiguientes solo alcanzan hasta el límite mismo a que se extienden las normas; el suceder o acontecer social puede pues, ser aprehendido por el derecho y sometido a causas jurídicas transformando conforme ya dejamos asentado. La realidad social en el sentido jurídico, las relaciones jurídicas encuentran su sustrato en relaciones sociales existentes con antelación, y aún externas al orden jurídico actual; relaciones que el derecho no crea, sino que encuentra ante sí prevee y orienta en rubros de calificaciones y valoraciones normativas.

La acción normadora del derecho se extiende a los diversos campos de la actividad humana, o a las diferentes manifestaciones en que el hombre logra desenvolver su personalidad. Toda situación social puramente interindividual, familiar, laboral, etc. puede devenir relación jurídica y la actividad en virtud de la cual una persona presenta sus servicios por cuenta de otra no es -

ajena a esta clasificación, el derecho puede ordenarlo según módulos determinados legales, o deberla relación en principio puramente social en determinadas consecuencias jurídicas, todo ello con independencia de que la relación misma quede atribuida en parte de su contenido a la voluntad recíproca - de las mismas partes que figuran como sujetos de la relación.

LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO. (I)

Si toda relación jurídica nace por virtud, de la configuración que el derecho presta a la realidad social, aquella se determinará como jurídico, labo rel cuando la materia social que le sirve de base - el presupuesto de hecho en suma venga determinado por la existencia del trabajo, pero no claro está de cualquier clase, sino del que presta en ciertas condiciones, es decir concretamente. del que reali za una persona por cuenta de otra, lo cual supone que el derecho atribuye a uno de los sujetos de la relación un poder e impone al otro un vínculo que corresponde con el poder mencionado.

Las Relaciones Jurídicas de trabajo pertenecen, - dentro del criterio que atiende para clasificarlas, a los principios típicos de organización a las de-

1) Jose Antonio Vazquez A.

Apuntes de Derecho del trabajo, página 48.

nominales de cooperación social, esta adscripción-acentúa en todo caso, su significación proyectiva-más allá del interés de los simples, y únicos sujetos de la relación; pero sin que en ningún caso, - pueda tal significación servir para desconocer - - aquél interés y la protección que el derecho le - otorga. La relación laboral es, jurídicamente de carácter personal; y este valor se pone tanto más-manifiesto cuando que la referencia a los su- - puestos que le constituyen como tal relación solo-puede hacerse teniendo en cuenta la actividad personal del individuo..

NACIMIENTO.-

El origen de la relación jurídica del trabajo está en la unión de la materia social trabajo por cuenta ajena y forma jurídicamente el sentido normador del derecho, a partir de este momento entran en - juego para el derecho un conjunto de intereses, - que el ordenamiento jurídico toma en cuenta, reconociéndole unas determinadas consecuencias y fijando sobre ellas la posibilidad de un orden de poderes y vínculos recíprocos que se constituyen y se-modifican o se extinguen entre los sujetos a quienes afectan, y con base precisamente en el trabajo que se presta por cuenta de otra persona.

Cuando en virtud de un principio, cualquiera que este sea, un sector determinado de la realidad social concretamente, y en este caso, el conocimiento al trabajo por cuenta ajena, adquiere significado jurídico, la relación básica ha nacido como relación de derecho; es decir, y en nuestro supuesto, se ha originado la relación jurídica laboral.

ESTRUCTURA.-

La estructura de la relación jurídica de trabajo se determina por la existencia de unos sujetos, un objeto y un contenido. La calificación de los primeros no encierra en principio, ninguna especial, y previa significación, en otras palabras, no se trata de que la relación jurídica lo sea de trabajo por lo que los sujetos de la misma aparezcan como empresario y trabajador, sino que estos constituyen sendas denominaciones aplicables a quienes se encuentran en la posición del que presta sus servicios por cuenta de otra persona. La situación por tanto, de los sujetos de la relación jurídica laboral no es sino la de quienes, por obra del derecho, disponen de un poder determinado nacido del vínculo que la misma relación encierra, y cuentan con unos derechos y unos deberes, como intereses jurídicamente protegidos, los primeros y como obligaciones ligadas a responsabilidad de cumplimiento.

En cuanto al objeto de la relación de trabajo, este no es el trabajo mismo, antes bien, viene dado por la materia de trabajo, pero en la medida en que se convierte en vínculo jurídico. Es el vínculo mismo que, naturalmente, se configura diferenciado por la prestación que le sirve de base.

Finalmente, el contenido se manifiesta cuando la situación respectiva que los sujetos de la relación mantienen dentro de esta se diversifica en el cuadro de derechos y obligaciones recíprocos de aquellos, los cuales han de mantenerse dentro de ciertos límites que enmarcan la esfera del poder y disposición por una parte, y el círculo de responsabilidad y cumplimiento por otra, lo que sucede es que, dado el carácter bilateral de las relaciones de trabajo, los sujetos de la misma participan a un tiempo del poder y la obligación, quedando ambos recíprocamente obligados, y en consecuencia, disponiendo también recíprocamente de un ámbito propio del poder.

CLASIFICACION.-

Según el criterio que se tiene en cuenta a los efectos de la determinación de la naturaleza de las relaciones jurídicas de trabajo, estas pueden ser:

- A).- Por la naturaleza misma del vínculo.
 - a).- Extraccontractuales (verdaderas situaciones jurídicas.
 - b).- Contractuales.

- B).- Por su duración:
 - a).- Indefinidas
 - b).- De duración determinada.

- C).- Por su régimen.
 - a).- Previsas
 - b).- Independientes o principales.

- D).- Por su régimen.
 - a).- Comunes
 - b).- Especiales.

- E).- Por su extensión.
 - a).- Individuales (mejor interindividuales)
 - b).- Plurales.
 - c).- Colectivos.

De la combinación de las categorías existentes en cada uno de los criterios procedentes resultan múltiples supuestos de relaciones jurídicas de traba-

jo, que alcanzan una significación y un carácter - necesariamente complejo. Por otra parte y como - es lógico, las relaciones jurídicas de trabajo no - son algo aislado, sino que forman parte del orden - jurídico total dentro del principio general de uni - dad del derecho. En consecuencia su conexión se - establece con otras relaciones jurídicas laborales, o no, según el grado y dependencia de cada caso y - en atención al supuesto o supuestos de hecho que - sirven de base a cada relación.

CLASIFICACION.-

Según el criterio que se tenga en cuenta a los - - efectos de la determinación de la naturaleza de - - las relaciones jurídicas de trabajo, éstas pueden - ser:

- A).- Por la naturaleza misma del vínculo.
 - a).- Extracontractuales (verdaderas situacio- nes jurídicas)
 - b).- Contractuales.

- B).- Por su duración:
 - a).- Indefinidas
 - b).- De duración determinada.

- C).- En atención a su carácter:
- a).- Previas
 - b).- Independientes o principales.
- D).- Por su régimen.
- a).- Comunes.
 - b).- Especiales.
- E).- Por su extensión.
- a).- Individuales (mejor interindividuales)
 - b).- Plurales.
 - c).- Colectivas.

De la combinación de las categorías existentes en cada uno de los criterios precedentes resultan múltiples supuestos de relaciones jurídicas de trabajo, que alcen una significación y un carácter - necesariamente complejo. Por otra parte y como es lógico, las relaciones jurídicas de trabajo no son algo aislado, sino que forman parte del orden jurídico total dentro del principio general de unidad del derecho. En consecuencia su conexión se establece con otras relaciones jurídicas laborales, o no, según el grado y dependencia de cada caso y en atención al supuesto o supuestos de hecho que - sirven de base a cada relación.

DISPOSICIONES LEGALES.
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

El Artículo 20 de la nueva Ley Federal del Trabajo nos señala como relación de trabajo, cualquiera - que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del - trabajo de los menores de catorce años, y de los - mayores de esta edad y menores de dieciseis que no

hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivo aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

2).- Trueba Urbina Alberto.

Nueva Ley Federal del Trabajo, pág. 27 Ed. Porrúa.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, - los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y 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 el patrón.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimientos.

Artículo 28.- Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos, fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

1.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artí-

culo 25.

- b) Los gastos de transportes, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.
- c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos:

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la Repú-

blica para todos los efectos legales:

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de - Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituírse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o - la constitución del depósito;

IV.- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de - la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V.- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta - que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de los - menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 30.- La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien metros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que - - sean aplicables.

Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de - trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de - trabajo, a la buena fe y a la equidad.

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

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabaja- - dores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la for- - ma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser- - valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo moti- - ven y de los derechos comprendidos en él. Será -

ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.

II.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

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

COMENTARIO.

Como se ve en los artículos anteriores, la Ley Federal del Trabajo no permite los abusos de los patronos en contra de los trabajadores, al ir en contra de las disposiciones de la misma.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

El artículo 35 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

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

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

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costea

bles o para la restauración de minas abandonadas - o paralizadas, pueden ser por tiempo y obra determinado o para la inversión de capital determinado.

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

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses concluidos éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El artículo 35 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

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

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

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

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

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

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeadables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo y obra de terminado o para la inversión de capital determinado.

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

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

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

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

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución y el de las obligaciones consigna-

das en el artículo 31, fracción III, de la misma -
constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como re-
presentantes ante los organismos estatales, Juntas
de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisio-
nes Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos,
Comisión Nacional para la participación de los Tra-
bajadores en las utilidades de las Empresas y otros
semejantes; y

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

Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del ar-
tículo anterior desde la fecha en que el patrón -
tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o -
de la en que se produzca la incapacidad para el -
trabajo, hasta que se termine el periodo fijado -
por el Instituto Mexicano del Seguro Social o an-
tes si desaparece la incapacidad para el trabajo,-
sin que la suspensión pueda exceder del término fi-
jado en la Ley del Seguro Social para el tratamien-

to de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el -- arresto;

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

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

Artículo 44.- Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse a servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Artículo 45.- El trabajador deberá regresar a su -
trabajo:

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

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

RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir (3) en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón;

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o estable

3).- Trueba Urbina A.

Nva. Ley Federal del Trabajo, Página 39,
Editorial Porrúa.

cimiento, salvo que media provocación o que obre en defenza propia;

III.- Cometer el trabajador en contra de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

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

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

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

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

VIII.- Cometer el trabajador, por su imprudencia - actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

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

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

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha -

del despido hasta que se cumplimente el laudo.

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

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50.- Las Indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salarios y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

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

I.- Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto-

de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador:

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

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

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

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

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad — con los artículos 36, 37 y 38;

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

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

Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del (4) artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad — con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione —

(4) Trueba Urbina A. Nueva Ley Federal del Trabajo, Página 46 Editorial Porrúa. 1972

otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que les correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de terminación, — tendrá el trabajador los derechos consignados en artículo 48.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS.

El efecto inmediato de la relación— de trabajo es la creación de Derechos y Obligaciones. Siendo la relación de trabajo, de carácter sinalagmático y oneroso, las obligaciones de una— las partes, son al mismo tiempo los derechos de la otra. (5)

COMENTARIO: Los derechos a que se refiere el artículo 48 son la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así como los salarios vencidos o caídos y demás prestaciones a que tengan derecho los trabajadores como la prima de antigüedad.

(5). De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Página 572, año 1966; Editorial Porrúa.

Obligaciones del trabajador:

Las obligaciones del trabajador pueden dividirse en principal y accesorias, siendo la fundamental prestación de un servicio y después una serie de prestaciones que, aunque son muy importantes son consecuencia de aquella.

A).- Prestación de un Servicio.

Siendo la energía de trabajo el objeto primordial de la relación, la primera obligación del trabajador ha de consistir en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía que se hubiera convenido, estando en cumplimiento de esta obligación bajo ciertos principios.

OBLIGACION DE PRESTAR UN SERVICIO EN PERSONA.

Nuestra ley no consigna de manera expresa este requisito, pero es unánimemente señalado por la doctrina y deriva de la naturaleza misma de la relación de trabajo. El trabajador se -

obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo y fallaría al cumplimiento de esta obligación, si este se hiciera substituir por -- otra persona pudiendo ser posible, lo anterior -- cuando el patrono el uso o la costumbre así lo autorice. Cuando esto ocurra, el trabajador substituido o el auxiliar quedan ligados al patrono, lo que quiere decir que éste y no el trabajador substituido será responsable ante aquéllos.

El trabajador substituto o el auxi--liar quedan manifiestamente en relación de trabajo. Por otra parte, la existencia de la relación de trabajo es, independiente de su formación, de manera que el trabajador substituido o el obrero--que emplea el auxiliar, deben ser considerados como intermediarios del patrono para el efecto de -- la contratación, ya que, y atentos a los términos del Art. 5o. de la Ley, existe la contratación de un servicio para ejecutar trabajos en beneficio -- de un patrono.

Aceptar la solución contraria, cuando el trabajo contratado es para servir a los fines de la empresa, acarrearía el peligro de que -- los patronos se valieran de este procedimiento para desligarse de toda responsabilidad.

En relación a lo anterior el Art. —
14 de la Ley:

Las personas que utilicen intermedia
rios para la contratación de trabajadores; serán—
responsables de las obligaciones que deriven de —
esta ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los dere—
chos siguientes:

I.— Prestación de sus servicios en las mismas con
diciones de trabajo y tendrán los mismos dere
chos que correspondan a los trabajadores que—
ejecuten trabajo similares en la empresa o es
tablecimiento y

II.— Los intermediarios no podrán recibir ninguna
retribución o concesión con cargo a los sala
rios de los trabajadores.

B) Más que hacer cuando el trabaja—
dor obra sin autorización del pa—
trono, y cuando tampoco existe —
uso o costumbre que le permita —
contratar los servicios de un — —
substituto o de un auxiliar y el—

problema se complica porque por -- regla general; el trabajador substituto o el auxiliar serán contratados substituto o el auxiliar serán contratados por el titular en nombre de la empresa; hay un engaño por parte del trabajador, pero ¿ Quién debe reportar las consecuencias ?

a) El trabajador substituído falta al cumplimiento del contrato y consiguientemente, es responsable ante el patrono en los términos del Art. 50. de la Constitución y 38 de la Ley por los daños y perjuicios que la substitución hubiere ocasionado.

b) Es ahora el trabajador substituído o el auxiliar quien sufre algún daño, sea que se le deje -- de pagar el salario, sea que resulte víctima de -- un accidente de trabajo, etc. Dejar la responsabilidad a cargo del trabajador substituído es hacerla ilusoria, ya que, normalmente, no tendrá -- con que responder; pero arrojarla sobre el patrono, equivale a imponerle una responsabilidad por actos en los que no ha participado y que, además, provienen de dolo de un tercero.

Barassi, que es el único autor que se haya ocupado de la cuestión, afirma que la responsabilidad del patrono debe presumirse a menos que resulte con toda claridad la falta de autorización, sea contractual, o derivada de un uso o costumbre; y cita en apoyo de su afirmación el art. 110 del Proyecto de la Ley sobre el contrato de trabajo de Molitor. Pero esta cita más bien parece contradecirlo, pues aparte de que no es lícito citar un proyecto de reformas a una ley para apoyar una solución dentro de la ley que se pretende reformar, lo que éste artículo dice es que cuando el trabajador se encuentre autorizado por el contrato, el uso o la costumbre, para hacerse substituir o utilizar un auxiliar, debe presumirse, en caso de duda, que el patrono adquiere los derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo; lo que no quiere decir que la presunción nacida del artículo se refiera a que, a menos que resalte con toda claridad la falta de autorización contractual o usual quede obligado el patrono.

Por otra parte, no es posible olvidar que la responsabilidad por actos ajenos sólo puede existir en virtud de un texto expreso que no se encuentra en nuestro derecho. De ahí que el principio deba ser la irresponsabilidad del pa

trono, lo que es válido dentro de ciertos límites. Es preciso, ante todo, que no exista dato alguno que presumir la autorización y, en segundo término, que el patrono no tenga conocimiento de la -- sustitución o utilización de un auxiliar o que -- teniéndolo, ponga fin, desde luego, a la substitución, y cuando se habla del patrono se hace también referencia a cualquier persona que dentro de la empresa pueda tener su representación.

c) La dificultad mayor se presenta en los Riesgos Profesionales; es precisamente en ocasión de ellos que se justifica el principio expuesto, ya que no existe razón, sobre todo cuando el accidente es -- debido a culpa o impreparación del trabajador substituto, para hacer responsable al patrono.

Obligación de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones convenidas: encuentran su fundamentación en la fracción II del Art. 113 de la Ley, a la vez que una obligación, -- constituye un derecho para el trabajador, que no puede ser obligado a prestar el servicio en lugar distinto al convenido, en tiempo diferente, o en condiciones diversas.

trono, lo que es válido dentro de ciertos límites. Es preciso, ante todo, que no exista dato alguno que presumir la autorización y, en segundo término, que el patrono no tenga conocimiento de la — sustitución o utilización de un auxiliar o que — teniéndolo, ponga fin, desde luego, a la substitución, y cuando se habla del patrono se hace también referencia a cualquier persona que dentro de la empresa pueda tener su representación.

c) La dificultad mayor se presenta en los Riesgos Profesionales; es precisamente en ocasión de ellos que se justifica el principio expuesto, ya que no existe razón, sobre todo cuando el accidente es — debido a culpa o impreparación del trabajador substituto, para hacer responsable al patrono.

Obligación de desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones convenidas: encuentran su fundamentación en la fracción II del Art. 113 de la Ley, a la vez que una obligación, — constituye un derecho para el trabajador, que no puede ser obligado a prestar el servicio en lugar distinto al convenido, en tiempo diferente, o en condiciones diversas.

OBLIGACION DE EFICIENCIA :

Conforme a la Fracc. II del Art. 113 de la Ley, está obligado el trabajador a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero — apropiados.

Legislación Extranjera.— La mayor — parte de las legislaciones extranjeras contiene — disposiciones semejantes, sin que exista en ellas determinación precisa del concepto de eficiencia.

Legislación Belga, dice el Art. 70.— Fracc II de la Ley Belga del 10 de marzo de 1900— que el trabajador debe desempeñar el trabajo con— el cuidado de un buen padre de familia.

Legislación Italiana: Según Barassi, la eficiencia del trabajador queda estrictamente— comprendida dentro de la categoría profesional a— que pertenezca; pero, dentro de ésta, puede medir— se según dos criterios distintos objetivos y sub— jetivos, el primero, la eficiencia del trabajador debe corresponder a la que resulte de considerar— la de un trabajador de mediana capacidad, tipo de capacidad abstracta que vendría a ser la medida —

para todos los trabajadores, de acuerdo con el —
criterio subjetivo, habría que tomar en cuenta —
las aptitudes de cada trabajador.

La Solución del Derecho Mexicano es—
más precisa en la Ley Federal del Trabajo, que(6)
la de las legislaciones extranjeras, dispone la—
fracción III del Artículo 25, de la Nueva Ley Fe—
deral del Trabajo, que "El servicio o servicios —
que deban prestarse, los que se determinarán con—
la mayor precisión posible;

La disposición citada es, sin embar—
go, la menos importante, ya que principal dificul—
tad, surge cuando falta la determinación en el —
contrato. Se ordena en el Artículo 33 de la Ley—
Federal del Trabajo, en estos casos, estará obli—
gado el trabajador únicamente a desempeñar el ser—
vicio que sea compatible con sus fuerzas, estando
a condición y que sea del mismo género y de los —
que formen el objeto de la negociación o industria
a que se dedique el patrono.

(6) Trueba Urbina A. Ley Federal del Trabajo 1970,
Página 30 Editorial Porrúa.

OBLIGACIONES ACCESORIAS:

Deber de obediencia.

Deber de fidelidad.

Consiste en la obligación del -
trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda -
redundar en perjuicio de los intereses de la em-
presa, no precisamente en la ejecución del traba-
jo, sino en cuanto a la posición económica de la-
empresa, entre este deber se encuentran:

a).- La Prohibición de divulgar los secretos de -
la empresa, consignada en la fracción XIII, del -
artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- La prohibición de hacer concurrencia al empre-
sario.

c).- La Propiedad de las invenciones en las que -
participa el trabajador.

Deber de la concurrencia.

Según el Artículo 5o. de la Cons-
titución, la libertad de trabajo e industria está
garantizada a toda persona y solo puede vedarse -
cuando se ataquen los derechos de terceros o se -

ofendan los de la sociedad, la libre concurrencia no solo no está prohibida en nuestro derecho, -- sino, al contrario, expresamente tolerada por el texto constitucional. Es únicamente la concurrencia desleal la que se encuentra prohibida y sancionada por el derecho común y, alcanza lo mismo al trabajador que a cualquier comerciante. ¿ En que consiste, entonces, el deber de no concurrencia ? Según Henri Velge, se entiende por cláusula de no concurrencia, la cláusula, por virtud de la cual se obliga el 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 ". El problema de la no concurrencia tiene resonancia especial para la actividad posterior a la disolución de la relación de trabajo; pero se plantea también en la vigencia de la relación. Sería preciso analizar los dos aspectos:

Legislación Belga. La Ley sobre el contrato de trabajo de 1900 nada dispuso acerca del deber de no concurrencia. Pero la de 1922 -- prohibió la cláusula en el contrato de los empleados para la actividad posterior a su terminación.

Henri Velge dice que como no se prohíbe al trabajador hacer concurrencia a su patro-

no es libre, terminadas las horas de labor o después de la disolución del contrato de hacer una —
concurrencia lícita. Esta libertad puede restrin—
girse contractualmente, pero a condición de que —
se respete el Art. 2605 del C.C. esto es siempre—
que se respete la libertad de trabajo.

La cláusula de no concurrencia está—
prohibida para los empleados. Sostuvo el legis—
lador que esta cláusula impedía el ejercicio de —
la profesión u oficio del empleado. Pero la ju—
risprudencia que cita Velge autoriza al patrono —
para prohibir todo acto de concurrencia durante—
la prestación del servicio; se estimó que esta —
concurrencia era en todo caso desleal.

La Legislación Suíza deja a la volun—
tad de las partes la reglamentación del deber de—
no concurrencia y únicamente fija la condición —
que debe reunirse para que la cláusula sea válida.

La legislatura Alemana, la Española—
y la Italiana, coinciden en la concurrencia prohi—
bida solo durante la vigencia del contrato.

La Ley Mexicana nada ha dispuesto; - podría pensarse que dejó el problema a los pactos individuales ó bien que no admite la licitud de - la cláusula de no concurrencia. El Código de Comercio; en su Arts. 312 y 330 Frac. II consigna - la cláusula de no concurrencia para los factores - y dependientes durante la vigencia de los contratos, pero estas disposiciones deben quedar subordinadas al espíritu de la legislación del trabajo la cláusula de no concurrencia para el tiempo posterior a la terminación del contrato es lícita. Se funda en el Art. 5o. de la Constitución; El - principio de libertad de profesión u oficio no - puede restringirse; Si pues la Ley Federal del - Trabajo no impuso la rescisión, no puede fijarla - el interprete; el código de comercio únicamente - consigna la cláusula de no concurrencia durante - la prestación del servicio, y no está permitido - ampliar la prohibición, esta es contraria al Art. 4o. de la Constitución; ya que en la generalidad de los casos impedirá al trabajador desempeñar - el único oficio que probablemente conoce. Las le - gislaciones extranjeras no admiten la licitud de - esta cláusula; a menos que se ajusten a determinados requisitos.

OBLIGACION DE COADYUVAR A EVITAR LOS PELIGROS QUE AFECTEN LA EXISTENCIA - DE LA EMPRESA, O A LA VIDA DEL PATRONO O LAS DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

Dispone la fracción VIII, del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que los trabajadores están obligados a prestar auxilios en cualquier tiempo, cuando por siniestro o riesgo - inminente peligren las personas o los intereses - de los patrones o de los compañeros de trabajo, - la falta de cumplimiento a esta obligación, si - bien no expresamente prevista, debe sancionarse, - con la rescisión del contrato, aplicando por analogía las fracciones II, III, IV y VII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

OBLIGACIONES MORALES Y SOCIALES.

Los Artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo señalan una serie de obligaciones que pueden llamarse de carácter moral y social, como son guardar buenas costumbres durante las horas de trabajo, no presentarse a la negociación en estado de ebriedad, no portar armas durante las labores etc.

OTRAS OBLIGACIONES.

Los mismos artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo hablan de diversas obligaciones; tales como las de cuidar las herramientas y útiles de trabajo, la de devolverlas al — terminar el contrato y las de no usarlas para fi nes propios etc.

Como la Nueva Ley Federal del Trabajo establece obligaciones para los patrones, así también seña la obligaciones para los trabajadores y en su — artículo 134 de la citada ley establece lo si— guiente:

Artículo 134.— Son obligaciones de los trabajadores: (?)

I.— Cumplir las disposiciones de las normas de — trabajo que les sean aplicables;

II.— Observar las medidas preventivas e higiéni— cas que acuerden las autoridades competentes y — las que indiquen los patrones para la seguridad— y protección personal de los trabajadores;

(?) Trueba Urbina A.—Nueva Ley Federal del Trabajo
Página 39, Editorial Porrúa, 1972

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección - del patrón o de su representante, a cuya autori- dad estarán subordinados en todo lo concerniente, al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cui- dado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso -- fortuito o fuerza mayor, de las causas justifica- das que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar un buen estado los instrumentos y -- útiles que les hayan dado para el trabajo, no -- siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos ni del ocasionado por -- caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad- o defectuosa construcción;

VII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que -- se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inmi- nente peligren las personas o los intereses del- patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de sus patronos; y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Como en el caso de los patrones, también la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 135 las prohibiciones a los trabajadores.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III.- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios de trabajo;

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel o que están destinados y

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

OBLIGACIONES DEL PATRONO.

Como las obligaciones de los trabajadores, pueden dividirse las del patrono en principales y accesorias(8)

- A).- Obligaciones principales: pagar el salario-
- B).- Obligaciones accesorias.

Obligación de proporcionar el trabajo

Si el patrono cierra las puertas de su negociación al momento de presentarse un trabajador, coloca a éste, en la imposibilidad de cumplir su obligación, Este punto de vista no tiene aplicación en el contrato de aprendizaje.

La dificultad ha sido resuelta definitivamente en nuestro derecho por la fracción II, del Artículo 132, que a la letra dice "Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".(9)

(8).-De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Página 582, Editorial Porrúa, México, -- 1966.

(9).-Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, página 69 México, 1970.

OBLIGACION DE RECIBIR EL PRODUCTO DEL TRABAJO.

Lo dicho en el párrafo anterior es aplicable también a esta obligación del patrono; si este no recibe el producto del trabajo se coloca, igualmente, en mora y está obligado a pagar al trabajador el importe del salario que hubiera devengado. La existencia de esta obligación de pagar el salario está aún más justificada que en el caso que antes examinamos, el problema tiene importancia fundamental en el trabajo a domicilio y en aquellos caso en que la obligación del trabajador consiste en producir objetos como durmientes etc. y en general, en los contratos en que, el salario se paga por unidad de obra, cumplió ya su obligación; en estas condiciones cumplida la prestación por una de las partes, el mismo derecho común y las reglas esenciales de los contratos, acuden en su ayuda, para que pueda exigir la contraprestación a que tenga derecho.

**OBLIGACION DE PROPORCIONAR AL
TRABAJADOR LOS MATERIALES Y -
UTILES DE TRABAJO.**

Se encuentra consignada esta obligación en la Fracción III, del Citado artículo 132.

OBLIGACION DE COADYUVAR A
LA GUARDA DE LOS INSTRU—
MENTOS DE TRABAJO PROPIE—
DAD DEL TRABAJADOR.

Se encuentra impuesta por la fracción IV, del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que, a la vez prohíbe tener esos instrumentos a título de garantía, indemnización o cualquier otro.

OBLIGACION DE GUARDAR LA DE—
BIDA CONSIDERACION A LA PER—
SONA DE LOS TRABAJADORES.

Misma impuesta al patrono por la fracción VI, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo.

Al igual que a los trabajadores, impone la Ley al patrono la obligación de observar — una conducta social adecuada, y a este efecto se le prohíbe, en las fracciones X y XI, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo presentarse en el lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; portar armas en el interior de los centros de trabajo.

PROHIBICION DE HACER PROPAGANDA POLITICA O RELIGIOSA.

Obligación consignada en la fracción — VIII del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (10)

PROHIBICION DE PONER EN EL INDICE:

Al iniciarse, el movimiento obrero, — adoptaron numerosos patronos, especialmente ingleses, la práctica de formar listas negras, con todos aquellos trabajadores que eran separados con motivo de su labor en pro del mejoramiento de las condiciones de trabajo, listas que posteriormente se daban a conocer a los demás patronos, mediante circulares, publicaciones etc.

La Fracción VIII, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, impone al patrono la — obligación de expedir al trabajador que lo solicite, o se separe de la empresa, dentro del término de — tres días, una constancia escrita relativa a sus — servicios.

(10).— Treuba Urbina A.—Ley Federal del Trabajo, Pá gina 70, Editorial Porrúa, México, 1970.

OBLIGACION DE CONCEDER PERMISOS Y LICENCIAS

Las fracciones IX y X del Artículo 132- de la Ley Federal del Trabajo concede al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho - de voto. En las elecciones populares, así como -- que falte a sus labores cuando tenga que desempeñar alguna comisión del Sindicato a que pertenezca o -- del Estado, dando aviso con anticipación y que el -- número de solicitudes sea tal que perjudique el -- buen funcionamiento de la empresa. Fijando la frac- ción X que el tiempo perdido podrá, descontarse al- trabajador, a menos que éste se compense con un -- tiempo igual de trabajo efectivo.

SANSIONES POR FALTA DE CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Responsabilidad Civil y Rescisión del - Contrato. La sanción se funda en el Art. 50. de la- Constitución y 46 de la Ley Federal del Trabajo. La rescisión del contrato es otra de las sanciones pre- vistas en la ley, y la más fuerte de todas.

EL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRONO.

La responsabilidad civil es una sensión poco eficaz y, sobre todo, de dificil aplicación: - por una parte, resulta indispensable, acudir a los tribunales para probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño o perjuicio y ocurre frecuentemente que el monto del daño o perjuicio es de tal manera insignificante que su reparación no compense las molestias y gastos que implica un proceso; independientemente de que, en muchos casos, no se encontrarían bienes del trabajador en - que hacer efectiva la sentencia que decreta el pago. Puede suceder que no se haya causado daño o perjuicio aparente y que, no obstante la falta cometida - implique un principio de desorden y un relajamiento de la disciplina que deba existir en todo centro de trabajo. Quedaría en estos casos, la rescisión del contrato, pero la ley mexicana, como la mayoría de las legislaciones que no toda falta amerita dicha - rescisión, por las graves consecuencias que acarrea al trabajador, pero como tampoco sería posible dejar esas faltas sin castigo, se ha reconocido la necesidad de organizar un sistema de medidas disciplinarias que corrijan el inconveniente de la responsabilidad civil y, a la vez, eviten la dureza de la - rescisión del contrato. Es a este sistema al que - se denomina Poder Disciplinario del Patrono. El De-

recho Mexicano ha dado una solución especial al establecer: en la fracción IX del Art. 423 de la Ley, Federal del Trabajo, que en el reglamento interior de trabajo se fijarán las medidas disciplinarias — que podrán imponerse a los trabajadores, y la manera de aplicarlas.

Nuestra ley reconoce la necesidad del poder disciplinario; pero para que pueda ejercitarse es necesario el acuerdo entre los trabajadores y patronos.

Podría pensarse que la Ley ha aceptado la tesis de que el poder disciplinario sólo existe en virtud de acuerdo entre trabajadores y patronos, más no es así, porque, si al tiempo de formular el reglamento interior de trabajo, se negaron los obreros a llegar a un acuerdo con el patrono, puede este conforme al Art 424 Fracción IV de la ley, COMENTARIO.—Las cuestiones a que se refiere la fracción IV de este precepto, se tramitarán ante la junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos especiales señalados en los artículos 782 a 788. Es evidente que la ley omite señalar el procedimiento a seguir para obligar a trabajadores y patronos a celebrar el Reglamento Interior de Trabajo, por renuncia de alguno de ellos, o por que la comisión mixta a que se refiere la fracción I no se ponga de acuerdo; sin embargo; por la naturaleza del caso se podrá plantear el conflicto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con sujeción a los artículos 751 a 781, por no estar dicho caso previsto en el Artículo 782.

citar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que redacte las cláusulas correspondientes.

El poder disciplinario corresponde en principio al patrono, pero esto no significa que este pueda imponerlas arbitrariamente, puesto que, según lo dicho, solo podrá ejercitar ese poder en los casos y de acuerdo con los procedimientos que se hubieren señalado en el propio reglamento interior de trabajo. En ningún caso, queda el trabajador sometido al arbitrio del patrono, ya que, cualesquiera sean las prevenciones del reglamento; queda el trabajador, en última instancia, la posibilidad de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la improcedencia de la medida disciplinaria.

Puede suceder que no exista reglamento interior de trabajo, fundamentalmente, por no ser necesario, cuando sólo se utilizan los servicios de uno o dos trabajadores, parece entonces, que no existe el poder disciplinario, puesto que la ley únicamente lo concede al patrono en las condiciones previstas en el repetido reglamento.

En estos casos, el poder disciplinario puede y debe reglamentarse en los contratos individuales de trabajo, ya que se trata de un pacto lícito

to que, con no contravenir ninguna disposición legal, traduce las necesidades derivadas del buen desarrollo de las relaciones de trabajo, más faltando ese pacto en los contratos individuales, no puede — el patrono imponer ninguna medida disciplinaria.

SANCIONES POR FALTA DE CUMPLIMIENTO EN LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS.

Las sanciones que pueden imponerse a — los trabajadores por su falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo son la rescisión de la relación y la responsabilidad civil; estas mismas sanciones y en los mismos — supuestos se aplican a los patronos, pero respecto de estos, existen también las sanciones de carácter administrativo y, eventualmente; las sanciones penales. La rescisión de una relación de trabajo por — motivo imputable al patrono es interesante, porque va acompañada del pago de una indemnización de — tres meses de salarios, pero se concede el derecho de rescisión únicamente en aquellos casos en que la ley lo ha estimado que resultaría difícil la continuación de la relación de trabajo. En cuanto a la responsabilidad Civil, por regla general, se traduce en el pago de los salarios que el trabajador hubiere dejado de percibir; puede, sin embargo, reves

tir otras formas, como cuando le destruyen instrumentos de trabajo propiedad del obrero.

EL DERECHO AL PRODUCTO DEL TRABAJO:

(Problema de las Invencciones).

El artículo 163, de la Ley Federal del Trabajo nos señala la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se rigen por las normas siguientes:

I.- El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II.- Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente correspondrán al patrón. El inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y de los beneficios que pueda reportar el patrón, no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III.- En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes. (11).

COMENTARIO.- En el congreso Constituyente el Diputado Macías en su discurso de 28 de Diciembre de 1916 habló de los inventores, si más que durante 53 años la ley reglamentaria no tomó en cuenta la existencia de la relación laboral entre el inventor y el que se aprovecha del invento.

(11).-De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del trabajo, Página 587, Editorial Porrúa, México 1966.

DISPOCIONES LEGALES.-

La Nueva Ley Federal de Trabajo en su artículo 132- y sus veinte y cinco fracciones enumeran las obligaciones de los Patrones:

Artículo 132.- Son Obligaciones de los patrones: (12)

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes - en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios - para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El Patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

(12).- Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo. Página 69, Editorial Porrúa, México-1970.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres

días una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para el desempeño de una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular -- del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, a los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículos 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los -- trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de -- cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.- Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones -- señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca --

cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias

de las mismas drenajes, plantaciones en regiones - adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémi- cas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador- la mayor garantía compatible con la naturaleza de - la empresa o establecimiento;

XVII.- Observar las medidas adecuadas y las que fi- jen las leyes, para prevenir accidentes en el uso - de maquinaria, instrumentos o material de trabajo,- y disponer en todo tiempo de los medicamentos y ma- terial de curación indispensables, a juicio de las- autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presenten los primeros - auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la au- toridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar y difundir las disposiciones conducen- tes de los reglamentos de higiene y seguridad en lu- gar visible de los establecimientos y lugares en - donde se preste el trabajo;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamen- tos profilácticos que determine la autoridad sanita- ria en los lugares donde existan enfermedades tropi- cales o endémicas, o cuando exista peligro de epide- mia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de docientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros-cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los Sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre los trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Juntamente con las obligaciones a que nos hemos referido, la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 133, establece en sus once fracciones, las prohibiciones a que se deben sujetar los patrones.

Artículo 133.

Queda prohibido a los patrones;

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores— como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezca, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el Régimen interno del sindicato.

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que los otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

LA FRACCION XXII del Art. 123

La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución establece el principio, fundamental en el Derecho Mexicano, de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada. Consecuente con este principio, la misma fracción constitucional dispone que — en los casos de separación injustificada del trabajador, podrá éste optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización. Los constituyentes de 1917 consignaron la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos. El — precepto mexicano ha sido un ejemplo para el mundo. (13).

En el capítulo anterior demostramos que las relaciones individuales de trabajo, aún las celebradas a plazo fijo, persisten indefinidamente, — en tanto subsistan las causas y la materia que les dieron origen; pero nada se habría logrado y aquellas reglas serían declaraciones carentes de eficacia, si no se hubiera establecido, al mismo tiempo, que las relaciones individuales de trabajo no podrían disolverse sino por causa justificada. El viejo sistema del derecho civil, que no obstante algu-

(13).— Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Editorial Independiente, Página — 150, México 1975.

nas modificaciones, subsiste en la mayoría de los - pueblos de Europa, expone al trabajador a ser despe- dido, en cualquier tiempo, con sólo un aviso de se- paración y, en los casos de relaciones de trabajo a plazo fijo, al vencimiento del término. Por ello, - hubo necesidad de restringir a las hipótesis neces- sarias, la celebración de relaciones de trabajo a - plazo fijo y crear la norma apuntada en los renglo- nes anteriores: Las relaciones individuales de tra- bajo no pueden disolverse sino por causa justifica- da.

La ley reglamentó en dos capítulos dis- tintos los motivos de disolución de las relaciones- de trabajo: El primero de ellos se ocupa de la res- cisión y el segundo de la terminación de las rela- ciones de trabajo. En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, anteceden- te inmediato de la legislación vigente, se dice que "estas denominaciones no son del todo apropiadas"; - lo cierto es que la doctrina y la jurisprudencia - las han elevado a la categoría de un principio téc- nico de clasificación de las causas justas de diso- lución de las relaciones de trabajo.

La rescisión es la facultad que otorga- la ley a uno de los sujetos de la relación jurídica

para darla por concluida cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones. En un derecho potestativo que otorga la Ley a los sujetos de la relación y supone los siguientes elementos: a) Un acto o una omisión, imputables a uno de los sujetos de la relación; b) El acto o la omisión deben ser de naturaleza grave. El derecho mexicano, en armonía con el derecho universal, juzgó que no toda falta amerita la rescisión de las relaciones de trabajo; las faltas leves son inevitables y si se las aceptara como causa justificada de disolución de las relaciones de trabajo, la estabilidad de los obreros en sus empleos sería ilusoria. Naturalmente no era posible que esas faltas quedaran sin sanción; por ello admite el derecho universal un poder disciplinario, no arbitrario, sino ejercido por el empresario con base en las disposiciones contenidas en los reglamentos interiores de trabajo; c) El acto u omisión pueden tener un doble origen: El obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes, independientemente de lo que pudiera llamarse la relación patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya principal característica es la consideración y respecto mutuos que deben guardarse los trabajadores y los patronos; todo acto que perturbe, en forma gra-

ve, esa relación personal, será causa de rescisión de las relaciones de trabajo. Por otra parte, la relación de trabajo impone obligaciones. La prestación personal del servicio en determinadas condiciones, calidad, eficiencia, lugar, tiempo, etc., y el pago de los salarios; la falta de cumplimiento a las obligaciones directamente derivadas de las relaciones de trabajo es también causa justificada de rescisión.

La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible el desarrollo de la relación de trabajo; así, a ejemplo, la destrucción de la empresa por caso fortuito o de fuerza mayor. La doctrina de la terminación de las relaciones de trabajo significa la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

La diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda deriva de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación-

jurídica. La distinción es fundamental en el derecho mexicano, pues, siendo diversos los motivos de disolución de las relaciones de trabajo, las consecuencias que se producen son también diferentes, — tanto en lo que se refiere a la manera como operan, cuanto en lo que concierne a las acciones e indemnizaciones a que dan origen.

LA RESCISIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La rescisión según todo lo expuesto en los párrafos que anteceden, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono. El problema tiene varios aspectos: a) Primeramente, la de terminación de las causas justificadas de rescisión, o sea, de los motivos por los cuales puede el patro no separar al trabajador y de los que permiten al obrero separarse de la empresa. Esos motivos están considerados en los artículos 132 y 134, de la Ley-Federal del Trabajo. La Enumeración contenida en estos preceptos no es limitativa, sino enunciativa; en consecuencia los artículos citados, en su enumeración, señalaron los motivos más importantes, pero no los únicos; por ello dicen las fracciones finales que la rescisión de las relaciones de trabajo se producirá por causas análogas a las contenidas en la enumeración. Naturalmente, la posición de los trabajadores y los patronos es diferente, según se pretenda la aplicación de las fracciones del final: En el primer supuesto, comprobado el hecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje reconocerán la legitimidad de la rescisión; en el segundo supuesto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje de---

ben decidir si el motivo alegado es grave y analógico con alguno de los expresamente previstos. El sistema de la ley se justifica, considerando que el legislador no es omnisapiente en el futuro, y en consecuencia, no puede prever la multitud de acontecimientos que se producirán en el futuro; si la ley no autoriza la disolución de las relaciones de trabajo por denuncia unilateral, es indispensable un amplio margen que permita resolver las controversias obrero-patronales. La Suprema Corte de Justicia y las Juntas de Conciliación y Arbitraje han aplicado con cierta amplitud estas fracciones; se apoyaron en la doctrina que acabamos de exponer, derivándola de un párrafo de la Exposición de Motivos del Proyecto de Código Portes Gil, en el que se dice que "es imposible prever, en los complejos de la vida, todas las circunstancias y posibles conflictos entre trabajadores y patrono; b) Segundamente, la manera como opera la rescisión; c) En tercer término, las acciones que nacen con motivo de la rescisión de las relaciones de trabajo; las acciones del trabajador despedido cuando no hubo causa justificada: La acción del trabajador que se separa de la empresa por motivo imputable al patrono; las acciones del empresario en contra del trabajador válidamente separado y del que se separa sin motivo imputable a la empresa.

LAS CAUSAS DE RESCISIÓN.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus primeras quince fracciones, señala los motivos por los cuales puede el patrono, sin responsabilidad, separar a sus trabajadores; el artículo 51 por su parte, enumera, en sus primeras ocho fracciones, las causas por las cuales puede el trabajador rescindir la relación. (14) de trabajo sin incurrir en responsabilidad y con derecho a reclamar la indemnización correspondiente al perjuicio que sufre; el artículo 47, pues bien, la interpretación de algunas de las fracciones de estos preceptos ha originado interesantes cuestiones.

1.- Falta de Providad.

Esta causal de rescisión está consignada en la legislación de Belgica y es una de las incluidas en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto falta de providad, no implica necesariamente, la comisión de actos delictuosos,

(14).- Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, reformada Página 40, Editorial Porrúa. México 1975.

así lo ha declarado la Suprema Corte de Justicia, - en varias ejecutorias, entre otras, la del 6 de - - Agosto de 1951, Amparo directo 921/951, Manuel Bustillos Valencia. Dicho concepto quedó delimitado - negativamente. Su acepción positiva es más difícil; es indudablemente, un concepto elástico, que abre - un amplio margen al arbitrio judicial; el Juez debe ra buscar la acepción natural del término y relacionarlo con la moralidad media de la población. Conviene mencionar que la Suprema Corte de Justicia ha efecutado un uso moderado y sereno de esta fracción.

2. La concurrencia al patrono.

Marcamos en otro capítulo en qué límites está obligado el trabajador a no hacer concurrencia a su patrono; la infracción de este deber - constituye una falta de probidad, que da también lugar a la rescisión del contrato, tal como lo conoció la Suprema Corte en la citada ejecutoria de 3 - de abril de 1935. Carlos Quiróz.

3. Injurias.

Lo dicho a propósito de la falta de probidad, a saber, que no se requiere que constitu-

ya un acto dilictuoso para que pueda ser causa de rescisión, es y por las mismas razones, aplicable a las injurias. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán, como en ocasión de la falta de probidad; analizar las circunstancias que en el caso concurren para determinar si las palabras en que se han consistir las injurias son lo bastante graves para autorizar la rescisión de la relación de trabajo.

4.- Desobediencia del trabajador.

Señala como causa de rescisión la fracción XI del Artículo 47 de la Ley la desobediencia del trabajador al patrono, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.

El término justa causa, debe entenderse como el motivo, independiente de la voluntad del trabajador, que le imposibilite para realizar el trabajo; tiene una significación amplia y dentro de él quedarán comprendidos, la enfermedad del trabajador, la necesidad de acudir a su casa por alguna desgracia y cualquier acontecimiento fortuito que constituya un verdadero impedimento. De la misma manera, la negativa para desempeñar un trabajo -

distinto del contratado no implica desobediencia, - punto de vista que fué admitido por la Corte Ejecutoria de 10 de enero de 1937, amparo directo 5770/36 2a., Salvador Sánchez.

5. Falta de cumplimiento a las obligaciones impuestas a trabajadores y patrones en los Artículos. 132 y 134 - y violación de las prohibiciones consignadas en los artículos 133 y 135- La Ley bélga del 10 de marzo de 1910 contiene dos disposiciones generales en los artículos 20 y 21, de cuyos términos se desprende que el patrono o el trabajador pueden rescindir la relación de trabajo cuando falten - gravemente, aquél a las obligaciones relativas a la ejecución del contrato y éste al buen orden, a la disciplina de la empresa y a la ejecución del contrato. Nuestra ley hace referencia a la falta de cumplimiento de diversas obligaciones en los artículos 47 y 51, en cuyos casos procede la rescisión; y contiene dos disposiciones generales, artículo 47 fracción XV y 51, fracción IX. El paren

tezo con las disposiciones Belgas - es indudable y, en consecuencia, procederá la rescisión por faltas graves en el cumplimiento de las obligaciones. Al hablar del poder disciplinario del patrono, indicamos que no toda falta del trabajador produce la rescisión, por ser una sanción -- demasiado dura, que se ha reservado para las faltas graves, esto es, para las que hacen difícil la marcha - normal de la relación de trabajo.

6.- Faltas de asistencia al trabajo.

La Fracción X, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala como causas de rescisión el hecho de que el trabajador tenga más de -- tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso -- del patrono y sin causa justificada. En el capítulo anterior indicamos que esta fracción, en reali--dad, autoriza la suspensión de la relación de trabajo cuando el trabajador tenga causa justificada para no ocurrir a sus labores.

Para que esta causa de rescisión opere — es indispensable que el trabajador tenga más de 3 — asistencia, esto es, por lo menos cuatro. Así lo — entendió la Corte en la Ejecutoria de 14 de mayo — de 1936, toca 3534/35/1a., María Guadalupe Espejel.

¿ A qué lapso de tiempo se refiere la — Ley ? ¿ Se trata de meses naturales o de un plazo — de 30 días ? Aparentemente no tiene importancia el — problema; sin embargo la misma ejecutoria de Ma. — Guadalupe Espejel la pone de relieve:

7.- La ebriedad del trabajador.

Manera como opera la rescisión.

La rescisión de las relaciones de trabajo puede realizarse en dos formas distintas: — El primer sistema consiste en subordinar la rescisión a la previa declaración judicial; el trabajador o el patrono deben ejercitar, ante la autoridad competente— Las Juntas de Conciliación y Arbitraje—, la acción de rescisión, alegando la causa que la — justifique; durante la tramitación subsiste la rela

ción de trabajo y, consecuentemente, las respectivas obligaciones- prestación del servicio y pago -- del salario. El segundo sistema, tradicionalmente practicado en el Derecho Alemán permite al patrono- separar inmediatamente al trabajador y a éste separar inmediatamente al trabajador y a éste separarse; cuando el motivo rescisario sea imputable al patrono; en este segundo sistema, el problema posterior- consiste en determinar las acciones que corresponden a los trabajadores que se crean injustamente -- separados o se separen por motivo imputable al patrono y las acciones que puede intentar el empresario cuando se separe el obrero sin motivo que lo -- justifique.

El Derecho Mexicano adoptó el segundo sistema: Así se desprende la fracción XXII del Art. -- 123 de la Constitución: 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"; esto es, el empresario despide y, posteriormente reclama el trabajador, La Ley precisó la doctrina constitucional: El artículo 47 según sabemos, señala las causas de rescisión; el Artículo 48 de -- la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el -- trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el jui-

cio correspondiente no comprueba el patrón la cuasa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el — laudo. Este artículo aclara definitivamente la ques ción, al decir que "si posteriormente no se comprue be la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a lo estipulado por el citado artículo. Por — otra parte la misma fracción XXII del precepto cons titucional dice que: "El patrono está obligado a in deminizar al trabajador que se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratos"; el artículo 49 de la Ley Federal del — Trabajo, menciona los motivos por los cuales puede retirarse el obrero de la empresa, y el artículo 50 agrega que: "por cualquiera de las causas que enume ra el artículo 49, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indem nice.

Se conoce con el nombre de despido el ac-
to por el cual, el patrono hace saber al trabajador
que rescinde la relación de trabajo y que, en conse
cuencia, debe retirarse del servicio. A su vez, —
la separación es el acto por el cual el trabajador-

hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente. (16).

Aparentemente, el sistema que exige la — previa resolución judicial traduce mejor el principio de que nadie puede hacerse justicia por si mismo. Sin embargo, el derecho mexicano tuvo en consideración varias circunstancias: Primeramente, la armonía que debe reinar en las relaciones de trabajo; pareció contrario a la equidad y al buen orden de la empresa, obligar al patrono a conservar a su — servicio al obrero en tanto obtiene sentencia de la respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje o al — trabajador continuar al servicio del empresario, — porque la relación de trabajo crea ciertos vínculos personales y no es posible, cuando hay injurias, malos tratos o faltas de probidad, que subsista la relación. Por otra parte nuestro derecho tiene un — sistema de acciones en favor del trabajador o del — patrono, lo suficientemente enérgico, para evitar — a las partes obrar con precipitación.

La jurisprudencia y la doctrina han discu

(16).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Página 813, Editorial Porrúa, México - 1966.

tido si es posible, en el Derecho Mexicano, acudir al sistema de la previa declaración judicial; en — ocasiones, parece conveniente obtener, previamente al despido o a la separación, la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la existencia del motivo justificado de separación, especialmente cuando, por falta de pruebas o por ser dudosa la interpretación de los hechos en que se apoya, no quieren exponerse al patrono o el trabajador a las consecuencias del despido o de la separación. La Corte reconoció la posibilidad de esta forma de rescisión en la ejecutoria del 2 de mayo de 1935, toca - 2336/34/2a. Paz Pliego viuda de Aghenbeck.

"La rescisión del contrato de trabajo puede realizarse en dos formas distintas, según lo ha establecido esta Suprema Corte en la ejecutoria de 7 de febrero de 1935, toca 3243/34/2a Estela Jiménez, bien sea que el patrono separe al trabajador — o bien que solicite de la Junta de Conciliación y — Arbitraje la rescisión del contrato, terminando en el primer caso las relaciones entre el patrono y el obrero a partir de la separación, salvo que, posteriormente, no se compruebe la causa justificada del despido; pero en el segundo, dichas relaciones subsisten hasta que se decreta la rescisión del contrato, lo que no podría ser de otra manera, puesto que,

en el primer caso, deja el trabajador de prestar el servicio, continuando, en cambio, en el segundo, - razón por la cual no es posible retrotraer el efecto de la sentencia que decretó la rescisión a la fecha de la demanda, porque, de hacerse así, el patrono se aprovecharía, indebidamente, de los servicios del trabajador".

Creemos que la anterior doctrina de la corte no es correcta: Ciertamente, puede ocurrir que, en determinados casos, no esté seguro el patrono sobre los hechos respectivos saben dentro de los motivos justificados de separación lo cual justificaría la existencia de esta segunda forma de rescisión, pero es una justificación meramente aparente: El sistema de la previa declaración judicial fué adoptado en el Derecho Francés, pero la legislación de ese país, tiene, en este capítulo de la disolución de las relaciones de trabajo, un Sistema diferente al nuestro: El Derecho de Francia permite la denuncia unilateral de las relaciones de trabajo, - previo un aviso anticipado; concede también el derecho de rescisión por causa justa, pero el efecto que entonces se produce es evitar la necesidad del preaviso; por ello pudo el derecho de Francia, exigir la previa declaración judicial, pues, cuando el empresario quiere evitar el procedimiento judicial, puede denunciar la vigencia de la relación.

El sistema nuestro es diferente: La duda sobre la existencia o gravedad de los hechos será - la mejor demostración de que no hay causa para la - separación: el poder disciplinario nos parece que - resuelve la cuestión. Por otra parte, supongamos-- que los hechos eran lo suficientemente graves para- producir la rescisión; si la disolución de la rela- ción de trabajo no se produce en ese instante, si - continúa la prestación del servicio y sí, finalmen- te, no se presenta una nueva causa de rescisión, no parece equitativo ni lógico se disuelva la relación de trabajo meses después, siendo así que la conti- nuación del servicio es prueba bastante de que al - dictarse la sentencia, no solamente no era necesaa- ría la rescisión, sino que por el contrario, la res- cisión de trabajo merecía protección.

La rescisión de las relaciones de trabajo, según todo lo expuesto; difiere de la rescisión en- el Derecho Civil, pues en tanto esta solamente pue- de obtenerse a través del procedimiento judicial, - aquélla opera por acto unilateral de la parte que - sufre perjuicio. Esta diferencia significa que, La Acción es la potestad de reclamar contra la rescí- sión unilateralmente acordada y la expresión es la- causa que justifica aquella rescisión unilateral. - Esta diferencia fué marcada por la Corte, en la eje

cutoria de 25 de Julio de 1936 toca 2067/35/2a. La-
valle Ramos (pág. 807-815) (Mario de la Cueva).

El Artículo 53 de la "Nueva Ley Federal -
del Trabajo, señala las causas de terminación de --
las relaciones de trabajo, y son las siguientes:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento
del término o inversión del capital, o de conformidad con los artículos
36, 37 y 38;

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

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

COMENTARIO.- Las cuatro primeras fracciones de éste artículo se refiere a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo tales como la fuerza mayor o el caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y SUS CONSECUENCIAS.

El maestro Mario de la Cueva, señala como consecuencia del despido injustificado en su texto- las siguientes acciones que el trabajador puede ~~ejercitar~~ ejercitar en contra del patrono y comienza a analizar la situación en la forma siguiente: (1).

a).- Acciones del trabajador despedido.- El derecho Aleman, al igual que el derecho nuestro, tuvo - que enfrentarse a un interesante problema; la disolución de las relaciones de trabajo se produce por acto unilateral del patrono; cuando estima que existe causa justa, puede despedir al trabajador. Los - legisladores tuvieron que preguntarse por las acciones que valerían para poder concederse al trabajador y que le permitieran reclamar contra el despido; si estas posibilidades de inconformidad no existieran, el derecho autorizaría al empresario a hacerse justicia por sí mismo; El Derecho Alemán, según expusimos en líneas anteriores al hablar de la ley de consejos de empresa, concedió al trabajador una ac-

(1).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Página 815, Editorial Porrúa, México 1966.

ción de reinstalación, si bien podía el empresario eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando una indemnización. El Derecho Mexicano concedió al trabajador dos acciones: dice la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución: " El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios".

Ninguna legislación como la de México en el año de 1917, había alcanzado tan alto grado de desarrollo, las legislaciones de América que hoy — son un verdadero cúmulo de conocimiento se inspiraron, en buena medida en nuestro derecho del trabajo. Por lo que el trabajador despedido según el precepto constitucional, tiene dos acciones; la de cumplimiento de las obligaciones, derivadas de la relación de trabajo, a la que se denomina en el Derecho Mexicano, Acción de Reinstalación y la del pago de una indemnización de tres meses de salarios. Por la primera de estas acciones, se opone el trabajador a la rescisión de la relación de trabajo decretada por el patrono y reclama cumplan las respectivas obligaciones; por la segunda, acepta el trabajador la rescisión y reclama el pago de la indemniza

ción correspondiente. El Derecho Mexicano consigné el principio que rige a los contratos en el Derecho Civil y que es un principio básico del orden jurídico Pacta Sunt servanda, principio del que han desprendido la doctrina de que el perjudicado por falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas del contrato, puede exigir el cumplimiento de las obligaciones o el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado.

La elección entre las dos Acciones corresponde al trabajador; así lo dispone la fracción - - XXII del Artículo 123 Constitucional. El Derecho Mexicano difiere en este aspecto de la Ley de consejos de Empresas de la República de Weimar; Esta legislación concedía una sola acción y otorgó libertad al patrono para decidir si cumplía el fallo o cubría la indemnización. El Derecho Mexicano creó dos acciones distintas, presumiendo que, en varias hipótesis, el trabajador preferiría una indemnización y precisamente en aquellas en que el despido hubiera lesionado su dignidad. Nuestro derecho significó un indudable progreso sobre aquella antigua legislación alemana; en efecto; el derecho mexicano se propuso alcanzar la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos y ésta solamente se obtiene evitando la ruptura unilateral de las relaciones de trabajo; el derecho extranjero, en sus mejores realizaciones, se limitó a fijar diversas indemini-

zaciones, pero dice Artur Nikiseh, el derecho Alemán no quiso llegar hasta la reinstalación obligatoria de los trabajadores en sus empleos; el derecho mexicano pudo hacerlo, primeramente, porque nuestro Artículo 123 está inspirado, pero no es una imitación de Leyes extranjeras y, segundamente, porque el constituyente de 1916-1917 se propuso, firmemente, resolver un problema social y humano: La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es ilusoria si no existe un sistema de acciones que le asegure. Los trabajadores deben elegir la acción al proponer su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; posteriormente, no puede variarse la acción. Se sostuvo en alguna ocasión que puesto que la ley no consigna limitación alguna, ni indica el momento en que debe hacerse la elección, es posible cambiar la acción en cualquier tiempo, aún después de dictado el laudo de la Junta. La interpretación es incorrecta: Las acciones de cumplimiento de la relación de trabajo y de pago de una indemnización son, por naturaleza, distintas, lo que es suficiente para concluir, es principio fundamental del proceso que no puede cambiarse la naturaleza de la Acción que aquella interpretación es equivocada.

Por otra parte, las acciones producen -- efectos distintos, no únicamente en cuánto a la finalidad esencial que persiguen, sino también respecto de las consecuencias que derivan de aquella fina-

lidad, como es el caso de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto; si se admite el cambio de la acción después de formada la relación-procesal o después de dictado el laudo, se producirá una modificación de las consecuencias accesorias, las que, en ocasiones, son de gran importancia. El empresario debe conocer, desde que se inicie el procedimiento, lo que le exige el trabajador; puede estar dispuesto a defenderse de la acción de reinstalación, pero si lo que se reclama es el pago de una indemnización, es posible que acepte cubrirla desde luego.

La acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

ACCION DE REINSTALACION.

Es la acción de Reinstalación la primera y más importante de las concedidas por la fracción XXII del Artículo 123; su finalidad, según lo expuesto en el párrafo anterior, es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; si esa acción se suprime o desvirtúa, el principio de la estabilidad se alterará o desaparece: los empresarios se han negado sistemáticamente a cumplir los -

laudos donde les ordena reinstalar a los trabajadores y han intentado desvirtuar la clara interpretación del mandato constitucional: son los dos principales argumentos que han aducido: La Fracción XXI, del Art. 123 de la Constitución, en Armonía con los artículos 49 y 50 de la Ley, autorizan al patrono - para no someterse al Arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo - que dicten, estas negativas producen la ruptura de la relación de trabajo y la obligación de reparar - los daños y perjuicios que se causen. El Segundo - Argumento consiste en que la obligación de reinstalar es una obligación de hacer y que su falta de cumplimiento se traduce en pago de daños y perjuicios.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia aceptarán la argumentación que antecede. Pero, al crearse la Sala del Trabajo de nuestro Tribunal Supremo, cambiaran las ideas: En la ejecutoria de 29 de 1936 toca 6849-35-2a., Gustavo Adolfo de la Selva, sostuvo la cuarta Sala de inaplicabilidad de la fracción XXI del artículo 123 a los conflictos de naturaleza jurídica entre ellos a los problemas de despido y, en consecuencia, ordenó la reinstalación de los trabajadores en los empleos de los que hubieren sido despedi

dos: Los argumentos de la ejecutoria Gustavo Adolfo de la Selva pueden resumirse: La Fracc. XXII del artículo 123 de la Constitución no puede tener aplicación cuando el obrero intenta la acción de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, en primer lugar, porque el Estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre particulares y, en consecuencia, es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al Arbitraje del Organismo competente del Estado; y, en segundo lugar, por su aplicación haría inoperante a la fracción XXII. Esta fracción concede al trabajador dos acciones, entre las que libremente puede elegir; ahora bien, si el patrono puede negarse a cumplir la sentencia de reinstalación, la elección, en realidad, pertenece al empresario, pues la efectividad de las acciones dependerá de su arbitrio. Por otra parte; si se aplicará la fracción XXI, se desnaturalizaría a la fracción XXII; esta fracción diría: El trabajador tiene dos acciones, la de pago de tres meses de salarios, o la de una indemnización de tres meses de salarios y otra cantidad más que se fijará en la Ley o en la sentencia respectiva; esta situación es evidentemente absurda. Finalmente, los principios del Derecho Mexicano se derrumbarían: La permanencia de la relación de trabajo dependería de la voluntad del patrono; los de-

rechos adquiridos por los trabajadores en la empresa después de cinco, diez o veinte años de servicios, quedarán destruidos a cambio de una indemnización.

No es posible tomar la ejecutoria Oscar - Cué como base de discusión. En primer término, por encontrarse en contradicción con otras tesis de la actual Sala del Trabajo: En la ejecutoria de Oscar - Cué se dice: Sin que las fracciones constitucionales de que se trata puedan tener aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. Y en la ejecutoria de 24 de julio de 1941, Amparo Directo 6532 40/2a. Edmundo Saunders, dictada 5 meses después de la que comentamos, sostuvo la Sala del Trabajo la solución contraria, al decir: En los conFLICTOS de orden económico como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico y en estos casos el patrono, con fundamento en lo dispuesto en la fracción XXI del artículo 123, está capacitado para aceptar o no dichas condiciones.

En uno de los párrafos de la ejecutoria se dice que la tesis de la reinstalación obligatoria conduce a la pérdida de la libertad, al atri---

buir al trabajador un carácter vitalicio en la empresa, con violación del Art. 5o. de la Constitución. La Sala del Trabajo no dice si pretende proteger al trabajador o al patrono; pensamos que es el patrono, pues la tesis de la reinstalación obligatoria no es una carga para el trabajador, sino un derecho al que puede renunciar. Ahora bien, es importante anotar y nos ocuparemos de la cuestión en párrafo posterior, que la doctrina extranjera admite la licitud de la cláusula que prohíba al patrono despedir al trabajador sin causa justificada, lo que significa que el trabajador puede adquirir, por cláusula del contrato, un carácter de permanencia en la empresa, sin que por esto se violen los derechos naturales del hombre; en este sentido se pronuncian, entre otros, Balella, Barrassi y Borsi-Pergolesi.

Para mejor analizar el problema conviene detenerse en su planteamiento: La fracción XXII del Art. 123 de la Constitución dispone, (7) como ya sabemos, que el trabajador no puede ser despedido de su empleo sino con causa justificada; pues bien un obrero logra comprobar ante la junta que no existió

(7).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Independiente México - - 1975.

causa para el despido y pide el cumplimiento de — las obligaciones nacidas de la relación de trabajo— y la aplicación del precepto constitucional; La Junta, en vista, de estos antecedentes, dicta laudo — en el que declara probada la acción del obrero y, — en consecuencia, condena al empresario al cumplimiento de sus obligaciones. Es evidente que el laudo — de la Junta debe cumplirse y que, por tanto, es — obligatorio reinstalar al trabajador en su empleo.— La Fracción XXII es perfectamente clara, al conceder al trabajador despedido dos acciones; la de cumplimiento del contrato y la de pago de daños y perjuicios. El derecho del trabajo quiere reglas sencillas y una interpretación natural de los textos legales; y en los casos de reinstalación, solicitan— los obreros que cada parte cumpla sus obligaciones, como una interpretación sencilla de la fracción — XXII del artículo 123. Pero algunos Juristas se — han esforzado en un falso planteamiento del problema; Salvador Laborde, por ejemplo, pregunta en su tesis profesional si existe alguna disposición que consigne en nuestro derecho la obligatoriedad de la reinstalación; la respuesta se halla en la claridad y sencillez de la fracción XXII del Artículo 123; — Es principio fundamental del orden jurídico que las obligaciones deben cumplirse y con mayor, razón las que quedan consignadas en una sentencia; por tanto, la obligación impuesta en el laudo de una junta debe cumplirse; y el fundamento del laudo que ordena—

al empresario reinstalar en su empleo al obrero, — que es, a la vez, el fundamento de la acción del — trabajador, se encuentra en la fracción XXII del — Art. 123.

El justo planteamiento del problema es el siguiente: La sentencia que condena a un patrono a reinstalar al obrero en el empleo del que fué despedido sin causa justificada debe cumplirse; el empresario condenado en la sentencia se niega a dar cumplimiento; el problema a examinar consiste entonces en decidir si esta negativa del empresario es bastante para impedir la ejecución de la sentencia, o, por lo menos, para evitar la ejecución directa, de tal manera que la ejecución debe hacerse por equivalentes; en otras palabras, debemos preguntar si la negativa del empresario impide la ejecución forzada de la sentencia y transforme la obligación en daños y perjuicios.

Es bueno reconocer que la tesis de la — obligatoriedad de la reinstalación, nombre que se — le ha dado a la doctrina que deriva de la ejecutoria Gustavo Adolfo de la Selva, ha sido combatida — con mayor seriedad de la que empleó la Sala del trabajo.

El primer argumento se hace derivar de — la fracción XXI del artículo 123 Constitucional. Es te precepto se dice, tiene aplicación en todos los conflictos de trabajo, la fracción no hace distinción entre conflictos económicos y jurídicos y, en consecuencia, no puede hacerla el interprete. Desde el punto de vista de la actividad del Estado, el artículo 123 de la Constitución comprende diversas funciones y es imposible aplicarles la misma medida jurídica. El principio, donde la Ley no distingue no debemos distinguir, es falsamente entendido, si se pretende aplicar un mismo precepto a situaciones distintas; en estos casos está obligado el interprete a decidir cual de las situaciones fué prevista por el legislador; obrar de otra manera conduce a verdaderas injusticias. Ahora bien la función jurisdiccional es esencial a la vida del Estado y no se concibe que renuncie a ellos o subordine su eficacia a la voluntad de la parte demandada; tampoco existe ejemplo en la vida contemporánea de semejante renuncia; de todo lo cual es lícito concluir que la fracción XXI no puede aplicarse a los conflictos jurisdiccionales. En cambio, cuando se trata de la solución de conflictos económicos de carácter colectivo, la tradición acude en apoyo de la fracción — XXI para señalar su campo propio de actividades, — concuerda con la legislación Universal y es consecuencia de la función de las Juntas, que, como ya sabemos, no es la de decidir el derecho, sino crearlo;

por lo que no es posible obligar al empresario a -- que trabaje su negociación en las nuevas condicio-- nes que se le impongan.

Narciso Bassols y recientemente Salvador-Laborde en su tesis profesional, llegan a conclusio-- nes semejantes, aunque por otro camino; sostienen -- la teoría de que las Juntas de Conciliación y Arbi-- traje fueron creadas para resolver exclusivamente -- los conflictos colectivos; en esta virtud resulta -- lógicamente la aplicación de la fracción XXI del artícu-- lo 123; los conflictos jurídicos deberían ser re--- sueltos por tribunales judiciales. La jurispruden-- cia mexicana, desde el fallo de "La Corona" de 1934 no aceptó esta tesis estimando que en el mismo ar-- tículo 123, fracción XXVIII, se deba a las Juntas -- la facultad de resolver los conflictos jurídicos.

Pero cualquiera de estas soluciones que-- se adopte, la tesis que sustentamos sobre que la -- fracción XXI únicamente se aplica a los conflictos-- colectivos, o la tesis Bassals Laborde, lo cierto -- es que la repetida fracción XXI resulta inaplicable a los conflictos jurídicos.

Virgilio Domínguez quiso apoyar la aplica-- bilidad de la fracción XXI a los casos de reinstala--

ción, en la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria; la verdad es que la exposición de motivos afirma lo contrario: indica con claridad que el estado no puede abdicar de su facultad de resolver las controversias jurisdiccionales; y agrega que cuando se trate de conflictos individuales y colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, están obligadas las partes a someterse a la jurisdicción de las Juntas, las que podrían usar la fuerza pública para hacer efectivas sus sentencias.

Y tan fué esta la solución del proyecto, que en el capítulo: Ejecución de los laudos, no produjo la fracción XXI del Artículo 123, negando así la posibilidad de no someterse al Arbitraje de la junta.

La crítica a la teoría de la reinstalación obligatoria se hace desde otro punto de vista, alegando que la obligación de resintalar, por su naturaleza, es de hacer y que así lo dice la Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria; luego, si el patrono se niega a prestar el hecho, o sea la ejecución del laudo debe traducirse en el pago de daños y perjuicios.

Otra problema es la decisión acerca de la forma de valorar los daños y perjuicios, esto es, si se aplican los artículos 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

La exposición de motivos de una ley debetomarse siempre con reservas; la doctrina acerca de la interpretación, desde Geny Reichel, lo aconseja; y mayor debe ser la precaución cuando se hace referencia a la exposición de motivos de un proyecto de ley. Pues bien, el análisis de los antecedentes de nuestra Ley demuestra que la intención del congreso fué ordenar el cumplimiento estricto de la fracción XXII del Artículo 123.

Es cierto que la exposición de motivos -- del proyecto de la Secretaría de Industria, después de establecer, como ya vimos, que la fracción XXI-- no puede tener aplicación en los conflictos jurisdiccionales de trabajo, afirma que cuando se reclama el cumplimiento de la obligación de reinstalar, -- como es una obligación de hacer su falta de cumplimiento se traduce en el pago de daños y perjuicios. Ahora bien, ¿cuales son las obligaciones que derivan de la relación de trabajo? En otro capítulo se demostró que la obligación del trabajador es la --

prestación de su energía de trabajo y la del patrono el pago de la retribución convenida. Se insiste en que la obligación de reinstalar es de hacer, -- puesto que el patrono queda obligado a proporcionar trabajo; esta afirmación no tiene fundamento y la doctrina se pronuncia uniformemente en contra. El patrono tiene derecho a utilizar la energía de trabajo del obrero, pero no tiene obligación de utilizarla ¿ De donde deriva esta obligación de proporcionar trabajo o de utilizar la energía de trabajo -- del obrero? El artículo 20 de la Ley Federal del -- Trabajo rechaza esta interpretación; su definición de la relación de trabajo es suficientemente clara; las obligaciones de las partes son la prestación -- del servicio y el pago de la retribución; y nada -- más. Un caso análogo se ofrece en el contrato de -- arrendamiento y no se olvide que el derecho civil -- incluyó al contrato de trabajo en el arrendamiento -- el arrendador está obligado a entregar la casa -- arrendada al arrendatario y a garantizar su uso -- práctico; pero si el arrendatario se niega a reci-- bir la casa, o hacer uso de ella, debe sufrir las -- consecuencias, sin que pueda, en ningún caso, ale-- gar su capricho para no pagar la renta.

Es su tesis profesional sostiene Labor de que las ideas que se exponen en este libro acerca --

de la naturaleza de la relación de trabajo deriva - la existencia de una obligación de hacer para el patrono, proporcionar el trabajo si la esencia de la relación de trabajo, se dice, radica en la prestación real del servicio y si es esta la que determina la aplicación del derecho del trabajo, debe concluirse que la primera obligación de proporcionar - el trabajo. Lamentamos que en este punto no se haya entendido la teoría: la tesis de la relación de trabajo afirma que no es necesaria la voluntad del patrono para formar la relación jurídica; por lo -- que, en el supuesto de la reinstalación y por idénticas razones, tampoco es necesaria esa voluntad.

Lo que ha venido a complicar el problema es el término reinstalación, que da la apariencia - de una obligación nueva de hacer a cargo del patrono. Esta obligación no existe: lo que el obrero reclama es el cumplimiento de la relación de trabajo: Ofrece cumplir su obligación y se pone a las órde--nes del empresario, reclamando de éste el pago de - la retribución pactada y esta exigencia no hace nacer ninguna obligación nueva de proporcionar trabajo.

Todavía es posible, dentro del derecho civil, demostrar que no existe obligación de hacer --

cargo al patrono. Se citan dos autores que no son precisamente reformadores del derecho civil, para fijar el significado del término obligación de hacer.

"Las obligaciones de hacer" dice Bonnecasse se reduce al cumplimiento de un acto positivo y Giorgi: " Son obligaciones de hacer todas las que tienen por objeto uno o varios actos del deudor, — distintos de la entrega de una cosa". Analizando la relación de trabajo se nota que no existe obligación de hacer a cargo del patrono; este tiene derecho a utilizar la energía de trabajo y obligación de pagar el salario. La llamada obligación de reinstalar es la que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiere obligado y, todo lo más, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y existe aún en las de dar; así lo reconoce Giorgi. Todo esto no quita que también en las obligaciones de dar un cuerpo cierto y determinado sea necesario un acto del deudor; consignar, conservar la cosa debida, remover los obstáculos que se opongan al derecho del acreedor".

Y cuando el acreedor impida que el deudor cumpla con su obligación, se tiene esta por cumplida. Por eso dice Riva Sanseverino que cuando el patrono impide que el trabajador cumpla su obligación, incurre en mora; pero la mora no significa la existencia de una obligación de hacer.

Finalmente, se afirma que la tesis de la reinstalación obligatoria impone al empresario la obligación de tener abierta indefinidamente su negociación. Tampoco es exacta la afirmación: La Fracción XXII del Art. 123 contiene esta tesis: Mientras la empresa se encuentre en actividad, no podría privar el patrono a los trabajadores de sus derechos. Una empresa puede terminar sus operaciones e indemnizará en su caso a sus obreros. Y esto es así porque no puede obligarse al empresario a tener abierta su negociación; pero no tanto esté en actividad, no puede despojarse a los obreros de sus derechos, porque la empresa no es un asunto meramente individual; el derecho del trabajo ha superado esa etapa. Si la empresa desaparece se perderá el derecho, pero en tanto subsista la empresa, quedará vigente el derecho.

Los Juristas frecuentemente discuten en la superficie, sin recurrir a los conceptos fundamentales. La fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución ha puesto en juego dos concepciones del derecho del trabajo la que pretende encerrarlo en las viejas ideas individualistas, y la que lo contempla, como un derecho humano de contenido social. En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital: La Tesis de reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la fracción XXII defienden los derechos del capital. Ahora bien, cuando Bismarck prohibió la formación de las asociaciones de trabajadores, afirmó un mensaje imperial que el trabajador importaba su presente y su futuro; y así es el derecho del trabajador y procura asegurar su porvenir. La Asociación profesional tiene esta finalidad, la defensa permanente, presente y futura del trabajador; y nada traduce mejor esta esencia del derecho del trabajo, que el principio mexicano de la subsistencia de la relación de trabajo en tanto subsistan las causas que le dieran origen y la materia de trabajo. Del valor que se atribuya a estos principios dependen el presente y el futuro del

trabajador; el presente, por cuanto al salario es, como dice la ley en su artículo 155, la base del patrimonio del trabajador y el futuro, en atención a que los años de servicio crean una serie de derechos, de ascenso o escalafón, de jubilación, etc. - Para la concepción individualista, en la empresa - existen unicamente relaciones patrimoniales entre cada trabajador y su patrono y la falta de cumplimiento de cualquier obligación se repara con el pago de daños y perjuicios; el derecho del trabajo - plantea una postura distinta, pues el obrero adquiere derechos en la empresa que no pueden serle arrebatados. Es curioso que los hombres se esfuercen - por rodear de garantías al capital, que protesten - contra toda expropiación y que, en cambio, apoyen - que los derechos de los trabajadores en la empresa - puedan desaparecer por un acto arbitrario del empresario, y es tanto más notable la diferencia cuanto - que los trabajadores tienen en su favor un texto - claro y preciso.

Los trabajadores mexicanos, en tanto subsista la tesis de nuestra Suprema Corte de Justicia, tiene un camino, exigir que en sus contratos colectivos se incluya la cláusula de reinstalación obligatoria. Y de esta solución no es ajena a nuestro-

derecho, pues se encuentra consignada en el contrato colectivo de los ferrocarriles de 1936.

LA ACCION DE PAGO DE TRES MESES DE SALARIO

Es la segunda de las acciones que concede la fracción XXII del Artículo 123 de la constitución a los trabajadores despedido sin causa justa.- Su fundamento no es conocido; La acción de reinstalación tiende a la estabilidad de las relaciones de trabajo, pero ocurre frecuentemente que los trabajadores, en razón de los actos que pueden o acompañan al despido preferirán la rescisión de las relaciones de trabajo; pero como no sería justa que el trabajador perdiera los derechos adquiridos a través de sus años de trabajo y quedara, además, sin empleo, la ley no lo autoriza para reclamar el pago de una indemnización de tres meses de salario, como daños y perjuicios.

El monto de la indemnización tres meses de salarios es una suma relativamente arbitraria: - Puede suceder que resulte excesiva cuando el trabajador, días después de su separación encuentre nue-

va y mejor ocupación y, en un caso contrario; puede ser insuficiente. Se discutió en el pasado si el trabajador despedido podía exigir una indemnización mayor: Hay ocasiones en las cuales los daños y perjuicios podrían ser mayores; así, a ejemplo, -- cuando las relaciones de trabajo son a plazo fijo o para la construcción de una obra determinada o cuando se fijaron condiciones de trabajo ventajosas. La carta, en ejecutoria de 7 de febrero de 1935, toca 4948/34/1a. Caviedes Silva contestó negativamente.

"La ruptura de un contrato por despido-- del trabajador dió lugar, en la época en que el derecho del trabajo formaba parte del civil, a numerosas dificultades. Tratándose de contratos por tiempo indefinido, se aceptaba que cualquiera de las -- partes, por declaración unilateral, podía darlo por terminado; y en relación con los contratos a tiempo fijo, se reconocía que el trabajador podía reclamar una indemnización que se calculaba según el monto de los daños y perjuicios que la terminación ocasionaba, pero estaba obligado el obrero a demostrar el monto de los daños y perjuicios, habiéndose llegado, en términos generales, a la conclusión de que solo debía indemnizarse al trabajador con la cantidad -- necesaria por el tiempo que, de acuerdo a una nueva colocación, y las circunstancias, fueran indispensables, para encontrar nueva colocación. Para poner --

término a esta diversidad de situaciones y evitar, al mismo tiempo, el inconveniente de una acción por daños y perjuicios, cuya prueba quedaba a cargo del obrero, la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional vino a fijar, de una manera precisa, las dos acciones que corresponden al trabajador en los casos en que es despedido cualquiera que sea la duración contrato, la de reinstalación y la de indemnización de tres meses de salario, por lo que el obrero está obligado a optar por uno de estos caminos.

La fracción XXII del Artículo 123, como se dice en la ejecutoria, fijó de una vez por todas el monto de los daños y perjuicios; la arbitrariedad en la fijación del monto es menor a los inconvenientes que representaba el viejo sistema. La fracción XXII se propuso favorecer al trabajador mexicano y así es en efecto: los casos en que pueda comprobar el obrero la existencia de un daño mayor, serán mínimos en relación con aquellos en los que se pueda demostrar que el daño es menor. Por otra parte, el derecho mexicano concede al trabajador la acción de reinstalación, por lo que, cuando renuncia a ella, sabe en ese momento, la indemnización a que puede aspirar. Ciertamente, en ocasiones, será preferible la separación, pero el trabajador, al --

ser reinstalado, está en aptitud de acudir a las autoridades del trabajo para que estas eviten, en lo-futuro, la repetición de los actos que hubieren --acompañado a la separación, así también para que --obliguen al patrono a guardarle la consideración y-respeto que la ley exige.

ACCIONES DEL TRABAJADOR QUE SE
PARA POR MOTIVOS IMPUTABLES AL
PATRONO.

La fracción XXII del artículo 123 Cons(8)titucional previó la posibilidad de que el trabaja-dor se vea obligado a separarse de la empresa. Las-injurias los malos tratamientos y las faltas de probididad y, en general, todas las causales de rescii-sión a que se refiere el artículo 123 de la Ley Fe-federal del Trabajo, obligarán frecuentemente a los -obrerros a retirarse de sus empleos. No sería justo que el trabajador perdiera sus derechos en la empre-sa; por eso la Constitución y la Ley Federal del --

(8) Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del --
Trabajo Página 8, Editorial Porrúa México 1970.

Trabajo, con toda justificación ordenaron el pago— de una indemnización de tres meses de salarios. — Analizando cuidadosamente esta cuestión se nota que es equivalente al caso en que el trabajador despedido opta por la indemnización; por otra parte, no — siendo posible otorgar la acción de reinstalación,— el único camino es la indemnización.

El Derecho Mexicano completó el sistema de protección a los trabajadores con esta tercera acción.

El artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo dice que la indemnización a que nos venimos — refiriendo debe concederse sin perjuicios de las — prestaciones a que tenga derecho el trabajador al — momento de su separación:

Salarios adeudados, servicios extraordinarios no pagados, vacaciones no disfrutadas, etc.— etc.

ACCIONES DEL EMPRESARIO EN LOS CASOS DE DESPIDO Y ABANDONO DE EMPLEO.

En los párrafos que anteceden nos ocupamos de las acciones de los trabajadores; son, sin duda, las que han dado lugar a mayor número de discusiones. Pero el derecho del trabajo no es una norma unilateral, y, por ello, conviene decir algunas palabras acerca de las posibles acciones del empresario. (9).

ACCIONES DEL EMPRESARIO EN LOS CASOS DE DESPIDO.

El empresario puede reclamar del trabajador despedido el pago de los daños y perjuicios que hubiere sufrido:

Es posible que los actos que dan nacimiento

(9).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano, del Trabajo Página 830, Editorial Porrúa. México 1966.

to a la causal de rescisión causen un daño en los bienes que forman la empresa. Es indudable que el empresario pueda acudir ante las autoridades del trabajo, y ejercitando las acciones correspondientes. La hipótesis que analizamos no difiere de las acciones concederías el Derecho Civil.

ACCIONES DEL EMPRESARIO EN LOS CASOS DE ABANDONO DE EMPLEO.

El principio de los derechos del hombre, una de las bases esenciales de nuestra constitución no permite la coacción sobre las personas; así lo dice el artículo 5o. En consecuencia, nunca se podrá intentar una acción para exigir del trabajador que regrese a su empleo. Por otra parte, sabemos que los trabajadores, según el mismo artículo Quinto no pueden obligarse a prestar sus servicios por más de un año. En esa virtud, el abandono de empleo únicamente existirá cuando el trabajador deje de concurrir a sus labores corriendo ese plazo. El mismo artículo quinto de la constitución dice que, en ese supuesto, el trabajador es civilmente responsable de los daños y perjuicios que se causen.

EL PROBLEMA DE LOS SALARIOS CAIDOS
DURANTE LA TRAMITACION DEL CONFLICTO.

Los párrafos segundo y tercero del artículo 132 de la Ley hablan de que si el patrón (10) no justifica la causa que tuvo para separar al trabajador, estará obligado a pagar los salarios caídos desde la fecha de presentación de la reclamación hasta que termine el plazo señalado a la junta para dictar el laudo. De estos párrafos ha nacido el problema sobre si la condena al pago de los salarios caídos durante la tramitación del conflicto — procede respecto de todas las acciones de despido — y en qué medida.

Antecedentes Históricos: Es inútil buscar antecedentes del artículo 132 en las legislaciones extranjeras, pues se trata de una solución propia y original del derecho mexicano.

El primer antecedente de nuestro derecho

(10).— De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo página 831, Editorial Porrúa, México — 1966.

se encuentra en el párrafo final del artículo 47 de la ley del trabajo del Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925.

Artículo 47: El patrono puede despedir - al trabajador por las siguientes causas justificadas:

En cualesquiera de los casos a que se refiere el presente artículo, en que se compruebe que la separación fué injustificada, el obrero tendrá - derecho a que se le paguen sus salarios durante los días que estuvo separado del trabajo.

La desposición concedía el pago de salarios caídos durante la tramitación del conflicto, - solo en el caso de que se intentara la acción de - reinstalación, pues era cuando el trabajador quedaba separado del trabajo.

En el proyecto de Código Portes Gil encontramos el artículo 142, idéntico al 132 de la - Ley. Las exposiciones de motivos, tanto para el - proyecto Portes Gil, como de la Secretaría de Industr

tria, nada dicen sobre ellos, más es indudable la - relación con el precepto de la ley de Tamaulipas, - dada la intervención que en esta como en el proyec- to que lleva su nombre, tuvo el licenciado Portes - Gil.

LA INTERPRETACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje, - relacionando los diferentes textos que hemos citado, llegaron a la conclusión de que el párrafo segundo- del Art. 132 de la ley tenía aplicación cuando la - acción intentada era la reinstalación, no así en -- las otras.

LA JURISPRUDENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

En el mes de febrero de 1935 abordó la - Corte el problema y decidió que el pago de los sala- rios caídos durante su tramitación del conflicto va riaba según la acción que se hubiere intentado, que si ésta era la de reinstalación existía obligacón-

de pagar los salarios desde que se presentaba la demanda hasta que el trabajador fuera reinstalado y que si era la de pago de tres meses de salarios, debía aplicarse el Art. 132 de la ley. La tesis de la corte modificó, pues, radicalmente, la sustentada por las juntas de Conciliación y Arbitraje. En la ejecutoria de 12 de febrero de 1935, toca - - - 3532/34/2a. Foreign Club, S.A. se dijo.

"Tratándose de la acción de reinstalación, no tiene aplicación el Art. 132 de la Ley Federal del Trabajo, porque lo que se demanda es la obligación de hacer que incumbe al patrono, consistente en la reinstalación del trabajador en su empleo y consecuentemente, el pago del salario que conforme al contrato le corresponde. Ahora bien, el efecto de toda sentencia se retrotrae a la fecha de la presentación de la demanda y si se condena al patrono a la reinstalación, ésta, por el efecto de la sentencia, debió efectuarse en la fecha en que se presentó la demanda; por lo que el trabajador tiene derecho a que desde ese momento, se le paguen los salarios que le correspondan conforma al contrato. De no aceptarse esta solución y de aplicar el caso de reinstalación el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, se privaría al trabajador del derecho que, conforme a la naturaleza de la acción —

que ejercita, le corresponde. En los demás casos, - esto es, cuando se demanda la rescisión del contrato a la indemnización de tres meses de salarios, --- por no estar conforme con el despido de que fué objeto, tiene aplicación el artículo 132 de la ley, - ya que lo que se demanda es el pago de la indemnización que incumbe pagar al patrono como consecuencia de los actos que determinaron la rescisión o terminación del contrato".

En ejecutoria de 17 de julio de 1935 toca 1620/35/2a Emilio Ruíz, se sintetizó la jurisprudencia, de la Corte: Cuando el trabajador demanda - su reinstalación, manifiesta su oposición a que se ponga fin a la relación de trabajo; si se prueba --- que el despido fué injustificado, querrá decir que el patrono fué responsable de que el trabajador no hubiera podido prestar el servicio y debe, consiguientemente, pagarle el tiempo perdido, en los términos del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 132 Fracción II no puede aplicarse a la acción de reinstalación porque vendría a restringir el derecho derivado para el trabajador del laudo --- que manda reinstalar y estaría en contraposición --- con la citada fracción II, del Artículo 132 de la - Ley Federal del Trabajo; de ahí que solo pueda aplicarse a la acción de pago de tres meses de salario,

como una compensación por la pérdida de tiempo que implica la tramitación de la reclamación.

ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE.

No cabe duda que la interpretación de la Corte es extraordinariamente ingeniosa, más no está exenta de observaciones: contradice, desde luego, - los antecedentes históricos del art. 122, los que - siempre son dignos de tomarse en consideración.

La fracción XXII del Art. 123 de la Constitución fijó la indemnización que corresponde por la separación injustificada, de manera que la aplicación del Art. 132 de la ley a la acción de pago - de tres meses de salarios ha traído consigo que, en estos casos, se asimilen los salarios caídos durante la tramitación del conflicto a una especie de -- costas judiciales; institución que no tiene razón - de ser en materia de trabajo; y tan no es éste el es píritu de la ley, que ese pago no se concede respec to de las restantes acciones de trabajo, no obstante que habría resultado más lógico otorgarlo en alguna de ellas. Como en las de riesgos profesionales, en cuyos casos está el trabajador físicamente-imposibilitadas para desempeñar cualquier ocupación. Ciertamente que el Art. 122 de la ley restringió el al--

cance del Art. 40 de la ley de Tamaulipas, lo que tampoco se justifica: de la esencia de la acción de reinstalación, como dice la corte, deriva la obligación de pagar los salarios caídos desde la presentación de la demanda basta que el trabajador sea -- reinstalado. La verdad es que la Corte se encontró frente a un dilema y que no vió la solución correcta, que habría, consistido en establecer, que, a pesar de lo dispuesto en el Art. 132, la dilación en la tramitación del conflicto no podía redundar en -- perjuicio del obrero, por que ello equivaldría a -- desnaturalizar la acción de reinstalación; y más -- aún el Art. 132 no era opuesto a esa manera de decidir el problema; La jurisprudencia de la corte hace nacer otro problema: En ocasiones, los conflictos -- de trabajo tardan varios años en su tramitación; y -- cuando se dicta el laudo condenando a reinstalar, -- se encuentra el empresario ante el adeudo de cuatro o más años de salarios caídos. Durante esos años, -- el trabajador ha estado prestando sus servicios en -- otra negociación; ha obtenido tal vez un salario ma -- yor; y de ahí que, dictado el laudo, no se interese -- por su reinstalación y se limite a exigir el pago -- de los salarios caídos; y aún es posible que sea el -- trabajador quien procure retardar el fallo de la -- junta. Es evidente que en estos casos existe un en -- riquecimiento sin causa y que debe ponerse fin a es -- tos abusos; la aplicación del Artículo 48 de la Ley -- Federal del Trabajo tiene como supuesto que el obre

ro se encuentre a disposición del patrono; si esto no es así y si el trabajador está prestando sus servicios en otra negociación, no existe motivo para - continuar aplicando ese precepto. Pensamos, en consecuencia, que el empresario puede alegar esta si-tuación ante la junta para que se descuente de los salarios caídos la cantidad que el trabajador haya recibido en otra negociación, o trabajo. La ley del Trabajo es protectora de los obreros pero no sanciona abusos ni facilita el enriquecimiento ilegítimo.

EL PROBLEMA DE LOS SALARIOS CAIDOS
Y LA ACCION DE SEPARACION POR MOTIVO
IMPUTABLE AL PATRONO.

La mejor demostración de que el Art. 132 no fué ideado sino para la acción de reinstalación, deriva del hecho de que nada dispone la ley sobre - pago de salarios caídos cuando es el trabajador - - quién dá por rescindido el contrato. Pero cambiado que fué por la Corte el alcance del Art. 132, hubo de extenderlo a este nuevo caso. En la ejecutoria de lo. de febrero de 1935, toca 6023/34/la Aurora - Mercadillo, hizo la Corte aplicación analógica:

El trabajador que rescinde el contrato - de trabajo por causa imputable al patrono, si tiene derecho a que se le paguen, por concepto de indemnización, los salarios correspondientes al tiempo que dure la tramitación del negocio, de conformidad con lo establecido en el Art. 122 de la Ley Federal del Trabajo, pues el caso en que el trabajador da por rescindido el contrato de trabajo es análogo al en que es despedido, toda vez que se producen los mismos efectos, esto es, ruptura, por culpa del patrono, del contrato de trabajo; por consiguiente, existiendo la misma razón, debe aplicarse el mismo precepto legal, pues no sería justo que se concediera una indemnización cuando el trabajador se ve privado de su trabajo por haber sido despedido y se niega cuando el trabajador, con derecho; se separa del trabajo por causas imputables al patrono.

La tesis de la ejecutoria Aurora Mercado llo si se justifica. Ya explicamos el error de la corte al interpretar el Art. 132, pero, aún aceptando la tesis, resulta forzada la analogía, ya que -- las sanciones, pago de una especie de costas judiciales, son de aplicación restrictiva; la analogía misma es dudosa, puesto que en su caso, el trabajador es despedido, esto es, la rescisión se produce por acto del patrono, en tanto que, en el otro, es el trabajador quien, por acto propio de su voluntad,

pone fin a la relación, rescisión que no es necesaria, porque el trabajador puede acudir a las autoridades del trabajo para que eviten la repetición del acto imputado al patrono y, en su caso, le impongan la multa correspondiente.

MONTO DE LOS SALARIOS CAIDOS CUANDO SE INTENTAN LAS ACCIONES DE INDEMINIZACION.

Consecuente con su punto de vista, ha sostenido la corte que los salarios caídos, cuando las acciones intentadas son de indemnización, no pueden exeder del número de días dentro del cual debió dictar la junta su laudo, estimando que ese número de días corresponde a los términos máximos señalados por la ley". Sin que el retardo en que incurra la junta permita aumentarlos y las razones son obvias, pues tratándose de una indemnización extra, no es posible extenderla.

LOS PROBLEMAS DE LA PRUEBA EN LOS CASOS DE RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La rescisión de las relaciones de trabajo obliga al trabajador a incorporarse con el des-

pido o a reclamar la causa que le obligue a separarse de la empresa; el ejercicio de las acciones ha - suscitado graves controversias en el capítulo relativo a los hechos. Sobre los hechos sobre que debe versar la prueba y en la terminación de aquél a - - quién corresponda la carga de la prueba.

Cuando el empresario ejercita las acciones de responsabilidad civil, es indudable que (12) a él corresponda probar la existencia de los daños y perjuicios. La Suprema Corte de Justicia ha sostenido un criterio variable; parece no obstante, -- que se aproxima a un criterio firme y, lo que es al tamente importante, a una solución próxima a la - - equidad.

La primera jurisprudencia de la Suprema-Corte de Justicia. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia rechazaron - uniformemente la doctrina que pretendía obligar a - los trabajadores a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la existencia de la causa justificada; respecto de esta última cuestión, se afirmó que la prueba era imposible y que, además, la justificación del despido era una excepción que debía probar quién la alegara. En consecuencia, la Suprema Corte, sostuvo que en - (12).-Castro Zavala Luis Núñez.-55 Años de Jurispru dencia Mexicana 1917-197, Páginas 131, 132 y - 133. México 1972.

los casos de despido, correspondía al trabajador y el hecho del despido y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de 18 de enero de 1935, toca 2472/25/2a. Francisco Amezcua, ratificó la doctrina.

Esta ejecutoria traducida fielmente los principios del proceso Civil, según, los cuales, — el actor debe probar su acción y el demandado sus — excepciones.

La Segunda Jurisprudencia. La doctrina de la corte era demasiado formalista y fué objeto — de fuertes críticas: La prueba del despido es difícil de rendir, pues, por regla general, ocurre en — ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que, por esa dificultad, o, por que los patronos se limitan a negar el hecho del despido.

ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA SU PREMA CORTE DE JUSTICIA.

El principio de que el que afirma está — obligado a probar tiene un valor general en el pro-

ceso civil, pero no puede extenderse, con la misma generalidad, los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: En efecto, ante los tribunales de equidad, cada una de las partes debe apartar los elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar realmente, en conciencia. La Segunda Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se aproxima más a la equidad, pero continua moviéndose en el marco de ideas del procedimiento civil.

Cuando el trabajador días después de que ha dejado de prestar el servicio, reclama su reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente, imputa al patrono el acto del despido; si este acto no existe, la contestación del patrono es sencilla: negar el despido y declarar que el trabajador debe volver a su empleo. Es la solución que aconseja la equidad, porque la prueba del despido es siempre difícil; podría pensarse que confundimos la validez de un principio el que afirma está obligado a probar con el problema de la prueba de un hecho; pero no es así porque como acabamos de expresar, los tribunales de equidad no están sometidos a las formalidades del proceso civil. Creemos que cuando el patrono, después de negar el hecho del despido, se opone a que el trabajador regrese a su empleo, crea en favor del obrero la presunción de -

que habla la Corte. Si el trabajador reclama el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al empresario por considerar que fué despedido y este hecho es falso, no existe razón para que el patrono se oponga a que el trabajador regrese a su empleo, pero, si se opone, debe probar que fué el trabajador quien abandonó el empleo.

ORIGEN DE LA TEORIA INTEGRAL

Nacimiento del Derecho Social y del Derecho del --
Trabajo.

En el proceso de formación y en las normas de derecho Mexicano del Trabajo y de la previsión social tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la producción económica, en la vida misma, en razón de su carácter clasista. Nacieron simultáneamente en la ley fundamental el derecho Social y el derecho del trabajo, pero este es tan solo parte de aquél porque el derecho Social también nace en el derecho Agrario en el artículo 27, de donde resulta la grandiosidad del Derecho Social como norma genérica de las demás disciplinas, especies del mismo, en la Carta Magna. (13)

(13).- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del --
Trabajo, Página 205, Editorial Porrúa. México 1970.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123, la teoría Integral encuentra la naturaleza social del derecho del trabajo el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; todo lo cual se advierte en la dialéctica de los constituyentes de Queretaro, creadores de la primera Carta del Trabajo en el Mundo. A partir de esta carta nace el derecho Mexicano del trabajo y proyecta su luz en todos los continentes.

EL PENSAMIENTO SOCIALISTA DE LOS CONSTITUYENTES

Era el 26 de diciembre de 1916, a que se alude en la introducción cuando se presentó por tercera vez a la asamblea legislativa de Queretaro el dictámen del Art. 5o. que tanto conmovió a los constituyentes y que originó las disputas entre juristas y profanos de la ciencia jurídica. Desde entonces, afloró el propósito de llevar a la Ley fundamental estructuras ideológicas del Socialismo para luchar contra el capitalismo.

EL DERECHO SOCIAL EN EL DERECHO
PUBLICO

Con intuición maravillosa para cambiar -- el régimen constitucional de "Derechos del hombre"-- en sentido social más que político aquél dictamen-- no solo contenía la reproducción del viejo texto de 1857: Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y sin su -- justa retribución, sino también incluía principios-- nuevos que restringían la libertad del trabajo. dis poniendo que el contrato de trabajo no podía excee-- der de un año en perjuicio del trabajador y adhi-- riendo además: La jornada máxima de ocho horas-- la prohibición del trabajo nocturno industrial para-- mujeres y para menores y el descanso hebdomadario.

En el documento se reconocía la impor-- tancia de la iniciativa presentada por los dipu-- tados veracruzanos Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora, que postulaba principios re-- dutores para la clase trabajadora, derechos de Aso-- ciación Profesional y de Huelga, así como el sala-- rio igual para trabajo igual y otros que constitufán normas sociales para el hombre que trabaja en el taller, en el surco en la fábrica.

Y se abrió el fuego de las discusiones parlamentarias; por un lado los juristas reviviendo la vieja tesis del Constituyente de 1856-1857, que negaba la inclusión de preceptos reglamentarios en el Código Supremo, y que por el lado opuesto los que no tenían formación jurídica, pero animados del afán de llevar sus ideas revolucionarias a la Constitución, aunque esta se quebrara en sus líneas clásicas. Y alzaron su voz Jara, Victorio Manjarrez triunfando sobre aquellos para la penetración de la revolución en los textos de la ley fundamental; principios sociales en una constitución nueva.

El primero en oponerse al dictámen fue Don Fernando Lizardi, y revivió la tesis Vallarta porque las normas sobre la jornada máxima de trabajo de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y menores, el descanso hebdomadario, constituyen una reglamentación; eso corresponde a las leyes que se derivan de la Constitución, dijo el jurista.

LA TEORIA POLITICO SOCIAL EN CONSTITUCION

Después se expuso la teoría antitradicio—

nalista. El General Heriberto Jara pronunció uno de los discursos más trascendentales en la Asamblea de diputados; dibujó un nuevo tipo de constitución y arrolló a los letrados de aquél entonces que solo conocían las constituciones políticas, las tradicionales constituciones políticas que se componen de la parte dogmática, derechos individuales del hombre, organización de los poderes públicos y responsabilidad de los funcionarios y nada más de trascendencia, ni conocía el jurista del mundo otro tipo de Constitución. En este ambiente Jara dictó la más ruda y hermosa cátedra de un Nuevo Derecho Constitucional, tan es así que casi veinte años más tarde el ilustre publicista Mirkine Guetzévich dice: "La constitución Mexicana es la primera en el mundo en consignar garantías sociales, en sus tendencias sociales sobrepasa a las declaraciones europeas.

La teoría de Jara es combatirla de la explotación de los trabajadores, su dialéctica impecable, como su anhelo de hacer una constitución nueva contra el criterio de los tratadistas, rompiendo los viejos conceptos políticos de éstos y saliéndose de moldes estrechos... Y en su discurso late y vibra por primera vez en todos los continentes la idea de la Constitución Político Social y se inicia la lucha por el derecho constitucional del trabajo hasta convertirse en norma de normas para México y para el mundo.

En la misma tribuna un joven de los talleres de "La Plancha" de los ferrocarriles Unidos de Yucatán, Héctor Victoria, propone bases constitucionales del trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres fábricas, minas, convenios, industriales, tribunales de conciliación de Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones etc. Siguiendo el rumbo de la legislación revolucionaria del General Salvador Alvarado en Yucatán, que fué la más fecunda en la República en la etapa preconstitucional, el Socialista Victoria, en un arranque lírico le pide a sus camaradas que establezcan esas bases para que los derechos de los trabajadores no pasen como las estrellas, sobre las cabezas de los proletarios ;Allá a lo lejos;

Los abogados contemplan aquel maravillas espectáculo, escuchan atónitos la burda oratoria, en el fondo loable, noble y generosa, de tinte socialista. En los infolios del Diario de los Debates está escrita la teoría Social del Derecho del Trabajo: Allá hay que recurrir, ahí están sus mejores - fuentes sociales, punto de partida de la teoría integral.

Se suspende la sesión del día 26 después de la peroración de Pastrana Jaimes, que también ha bla en defensa de los obreros, contra la ley de bron ce del Salario. Y en los Jacobinos nació una espe ranza y en los juristas una inquietud. En la sigui ente sesión continúan los discursos en favor de la- lesislación laboral protectora del hombre del ta- ller y de la fábrica. Gracidas, condena la explo- tación en el trabajo y reclama una participación en las utilidades empresariales en favor de los obre- ros, mediante convenio libre... Y por último se re- dondea el problema del trabajo en la Sesión del 28- de diciembre: En elocuente discurso, el renovador -- Alfonso Cravioto habla de reformas sociales y anun- cia la intervención del diputado Macías para expo- ner la sistemática del Código obrero que redactó -- por orden del primer Jefe; aboga por las ideas ex- presadas en la tribuna parlamentaria para proteccion de los trabajadores y proclama que así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los in- mortales derechos del hombre, así la Revolución Me- xicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mun- do que es la primera en consignar en una constitu- ción los sagrados derechos de los obreros.

EL TRABAJO ECONOMICO

Todavía el ideario de algunos renovadores era corto, restringido, no se imaginaban que — junto al derecho del trabajo y de la previsión social también iba a nacer un nuevo derecho económico, un nuevo derecho de los campesinos, un nuevo derecho de los económicamente débiles, y después el — obrero Luis G. Monzón y González Galindo, disertando sobre el problema obrero, el diputado José N. Macías pronuncia impresionante pieza oratoria, obrerista revolucionaria, marxista, invoca la teoría — del valor, la plusvalía, el salario justo, etc. Macías era la columna vertebral del congreso Constituyente, sabio y erudito, y a la vez muy vapuleado; — sin embargo la imprimió al artículo 123 sentido clausista, hizo del derecho constitucional del trabajo — un derecho de clase inminentemente ortodoxo. No — obstante, le llamaban "Monseñor" "reaccionario", el único que invoca a Marx y su monumental obra "El Capital" y aunque muchos quieran ocultarlo, la dialéctica marxista la recoge, el texto del artículo 123. Y fué su peroración elocuentísima cátedra de Socialismo laboral. En un principio se pensó que el discurso de Macías era un sedante para los diputados obreros, más no fué así, pues las dudas se desvanecieron cuando declaró estentoreamente que la huelga

es un derecho Social económico, levantando el ánimo de los congresistas que lo rubricaron con estruendos aplausos; y luego habla de la necesidad de compensar justamente al obrero, el derecho de los inventores que se los roban los dueños de las industrias, explica la función de las Juntas de conciliación y Arbitraje, para redimir la clase obrera, vaticinando que si se convierten en tribunales serían los más corrompidos; condena la explotación, preocupándose de tal modo por la clase obrera que para el solo puede ser objeto de la ley obrera el trabajo productivo, el trabajo, económico que es el que se realiza en el campo, en la producción, si más que como se verá más adelante prevaleció la tesis que incluye como sujeto del contrato de trabajo a todo el que presta un servicio a otro, aún fuera de la producción económica; toda preestación de servicios. En defensa de los derechos de la clase obrera invoca su intervención en la XXVI legislatura Federal, cuando combatió el socialismo católico de León XIII y la iglesia que se apartó de las ideas del Cristo de tabor y del Calvario, haciéndose capitalista; y proclama su Credo Socialista, estimando como única solución del problema obrero la Socialización del capital en favor de la clase trabajadora. Por esto se explica que para liberar al trabajador de las garras del capital, pugnó por la reivindicación de sus derechos, presentando como armas de lucha de clases: La Asociación Profesional y la Huelga. Por ello expresó con toda claridad en relación con su proyecto: Esta ley reconoce como derecho Social eco

nómico la huelga. Así se explica, a más de cincuenta años de distancia, la naturaleza reivindicatoria de la huelga, para socializar el capital, pues precisamente " la reivindicación " es uno de los elementos que constituyen la esencia del derecho Social Mexicano. El cambio de la estructura económica nada tenía que ver con los derechos políticos, - de acuerdo con la teoría de Macías.

Continuando el análisis crítico, nos referimos en seguida a la fase más importante del proceso de gestación del Artículo 123; El proyecto que fué presentado en la sesión de 13 de enero de 1917- y siguiendo en parte la Ortodoxia marxista se concretó a proteger a los obreros. Dice en síntesis:

"El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de "carácter económico", en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

- 1.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras - de construcción y reparación de edi-

ficios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transportes, faenas de carga y descarga, en labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico.

EXTENSION DEL DERECHO DEL TRABAJO

El proyecto solo protegía y tutelaba el trabajo económico, de los obreros, por que los más explotados eran los obreros de los talleres y fábricas, los que prestan servicios en el campo de la producción; pero no hay que olvidar que Marx también se refirió a la explotación en el seno del hogar, de los trabajadores a domicilio, y como se desprende del manifiesto comunista de 1848 anunció la explotación de los abogados, farmacéuticos, médicos, pero el proyecto no fué aprobado, sino el dictámen que presentó la Comisión de Constitución, redactado por el general Mujica, y en el se hace extensiva la protección para el trabajo en general, para todo aquel que presta su servicio a otro al margen de la producción económica; concepto que es básico en la teoría Integral para cubrir con su amparo todos los

contratos de prestación de servicios, inclusive las profesiones liberales.

LUCHA DE CLASES Y REIVINDICACION DE LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO.

Los principios de lucha de clases y de la reivindicación fueron aprobados por la soberana-Asamblea, creando un nuevo derecho del trabajo aún-nuevo e incomprendido en toda su magnitud que no solo tiene por objeto trabajar y proteger y redimir al trabajador industrial u obrero, sino al trabajador en general, incluyendo al autónomo, a todo prestador de servicios, ya sea médico, abogado, ingeniero, artista, deportista, torero, etc. modificándose el preámbulo del proyecto del artículo 123, en los términos siguientes:

"El congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre trabajo, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

Así quedarán protegidos todos los trabajadores en la producción económica y fuera de ésta,

en toda prestación de servicios; comprendidos a los trabajadores libres o autónomos, los contratos de prestación de servicios del Código Civil, las profesiones liberales.

Y demás de la extensión del derecho del trabajo para todos los trabajadores, al amparo de principios de lucha de clases y frente a las desigualdades entre propietarios y desposeídos. Se crearon derechos reivindicatorios de la clase obrera.

Así se confirma en la parte final del mensaje del Art. 123, en el que se expresa con sentido teleológico que "las bases para la legislación del trabajo han de reivindicar los derechos del proletariado". Por ello el Art. 123 es un instrumento de lucha de clase, inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consignarán tres derechos reivindicatorios fundamentales de la clase trabajadora; el de participar en los beneficios de las empresas y los de asociación profesional y huelga, como parte integrante del derecho del trabajo y por lo mismo rama del derecho social constitucional.

Así nacieron en nuestro país los estatutos sociales del trabajo y de la previsión social y consigo mismo el derecho a la revolución proletaria, para la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Tal es la esencia estructuralista de la teoría Integral fincada en la función revolucionaria del Derecho del Trabajo.

EXTENSION DE LA SEGURIDAD SOCIAL A TODOS LOS DEBILES.

Las normas de previsión social de nuestro artículo 123, son puntos de partida para extender la seguridad social a todos los económicamente débiles; sólo así habrá cumplido su destino el derecho del trabajo, porque basta ahora el derecho de seguridad social forma parte de este, con tendencia a conquistar autonomía dentro del campo del derecho social.

Nuestro derecho del trabajo prohija la teoría del riesgo profesional imputándole a los empresarios y patronos la responsabilidad por los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio del trabajo; debiendo pagarles las correspondientes indemnizaciones. También está obligado el patrón a observar las normas-

sobre higiene y salubridad, así como las medidas -- preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo. Por hoy la seguridad Social es exclusiva de los trabajadores, pero la clase obrera lucha para hacerla extensiva a todos los económicamente débiles.

LAS FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL

1.- Definición de Fuente de Derecho:

Por fuente de derecho se entiende la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma; el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral-proteccionista de los trabajadores.

Las fuentes de la Teoría Integral se encuentran en nuestra Historia Patria, contempladas -- a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha -- de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y a la propiedad privada y en el humanismo Socialista, pero -- su fuente por excelencia es el conjunto de normas -- proteccionistas y reivindicadoras del Art. 123 Constitucional originado de la nueva ciencia jurídico -- Social. En seguida se reproducen esquemáticamente --

sus fuentes más fecundas escritas idoleblemente en el mensaje y textos del capítulo constitucional sobre Trabajo y Previsión Social".

EL MENSAJE DEL ARTICULO 123

Reconocer, pues, del derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, - como las de salubridad de locales, preservación mora, descanso hebdomadario, salario justo y garantía para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización - de establecimientos de beneficiencia e institucio-- nes de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involun-- tariamente que constituyen un peligro para la tranquilidad pública. Nos satisface cumplir con un elevado deber como este, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, por que esperamos que la - - ilustración de esta honorable Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República - las bases para la legislación del trabajo, que ha - de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria.

LAS NORMAS DEL ARTICULO 123

Artículo 123. El Congreso de la Unión -- y las legislaturas de los Estados deberán expedir -- leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, -- jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de -- una manera general todo contrato de trabajo:

NORMAS PROTECCIONISTAS.

- I.- Jornada máxima de ocho horas (14).
 - II.- Jornada nocturna de siete horas y -- prohibición de labores insalubres y -- menores de 16 años, y de trabajo nocu -- turno industrial.
 - III.- Jornada máxima de seis horas para mayo -- res de 12 y menores de 16 años.
 - IV.- Un día de descanso por cada seis de -- trabajo.
- (14).- Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo Página 3, Editorial Purrúa. México-- 1931.

- V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes -- del parto y descanso forzoso después de este.
- VI.- Salario mínimo para satisfacer las -- necesidades normales de los trabajadores.
- VII.- Para trabajo igual salario igual.
- VIII.- Protección al salario mínimo.
- IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de -- Conciliación y Arbitraje.
- X.- Pago de salario en moneda de curso -- legal.
- XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento -- por ciento más.

XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV.- Responsabilidad de los empresarios por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre la higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajo.

XX.- Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases Sociales y del gobierno..

- XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las juntas y por no acatar el laudo.
- XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y obligación patronal en los casos de despido injustificado, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.
- XXIII.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera -- otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV.- Inexibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.
- XXV.- Servicio de colocación gratuita.
- XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero

ro, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o renuncia de derechos obreros.

XXVIII.- Patrimonio de familia.

XXIX.- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, - accidentes, etc.

XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social.

Tales bases constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso: Derechos Sociales de la persona huma-

na que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consiguientemente su -- dignificación, Derechos que deben imponerse en caso de violación patronal, a través de la jurisdicción-laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

NORMAS REIVINDICATORIAS:

VI.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las em--presas o patrones.

XVI.- Derecho de los trabajadores para co--ligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones -- profesionales, etc. (15)

XVII.- Derechos de huelga profesional o re--volucionaria.

XVIII.- Huelgas lícitas.

(15).- Trueba Urbina Alberto, Nva. Ley Federal del - Trabajo. Página 7, Editorial Porrúa, México,- 1970.

La trilogía de estas normas reivindicatorias de los derechos del Proletariado constituyen - tres principios legítimos de lucha de la clase trabajadora, que hasta hoy no ha logrado su finalidad - y menos su futuro histórico: La socialización del capital. Porque el derecho de asociación Profesional no ha operado socialmente ni ha funcionado para transformar el régimen capitalista y porque el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador, sino solo profesionalmente, para conseguir un equilibrio ficticio entre los factores de la producción. Por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos, con apoyo del Estado que día por día consolida la democracia capitalista. Y el resultado ha sido el progreso económico con mengua de la justicia social reivindicadora.

La teoría Integral de derecho del trabajo y de la previsión Social, como teoría jurídica - y Social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en -- sus principios y textos: El trabajador deja de ser mercancia o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la - supresión del régimen de explotación capitalista.

OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL.

TEORIA REVOLUCIONARIA DE LA TEORIA INTEGRAL.

La teoría integral explica que el derecho del Trabajo es dinámico, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico — dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción, estimula la práctica jurídico revolucionaria de las asociación-profesional y de la huelga, en función del devenir-histórico de estas normas sociales; comprende pues, la teoría revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución Político Social de 1917, dibujada en sus propios textos:

I.- Derecho del Trabajo, protector, de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al Servicio del Estado, empleados en general, domésticos, artesanos, médicos, abogados, técnicos, ingenieros, peloteros, toreros, artistas,

etc; es derecho nivelador frente a los empresarios o patrones, y cuya vigencia corresponda — mantener incolumne a la jurisdicción.

II.— Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la — producción en función de recuperar lo que le — pertenece por la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital y propició — el desarrollo económico de la Colonia a nues— tros días. Es derecho legítimo a la revolución proletaria que transformará la estructura capitalista, por la ineficacia de la legislación de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.

III.— Derecho Administrativo del trabajo constituido por reglamentos laborales, para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Co— rresponde a la Administración y especialmente — al poder ejecutivo el ejercicio de Política Social y tutelar a la clase obrera al aplicar los reglamentos, no solo protegiendo sino también — redimiendo gradualmente a los trabajadores.

IV.- Derecho Procesal del trabajo, que como norma— de derecho social ejerce una función tutelar — de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicación, fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase — trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de la producción a los trabajadores cuando los patrones no cumplen con el artículo 123 o la clase obrera en el proceso así lo planteé, pues el derecho procesal social no está limitado por los principios de la Constitución Política, de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, ni esta puede estar por encima de la Constitución Social que es la parte más trascendental de la Carta Suprema de la República.

En la aplicación conjunta de los principios básicos de la teoría Integral, pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos — los trabajadores, sea cuales fuera su ocupación, o actividad, así como la reivindicación de los dere—

chos del Proletariado mediante la socialización del capital y de las empresas porque el concepto de justicia social del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que brillará algún día por la fuerza dialéctica de la teoría Integral haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera. Precisamente la dialéctica Marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tiene los demás estatutos laborales del mundo.

LA DOCTRINA DE LA TEORIA INTEGRAL

La teoría Integral descubre las características propias de la legislación mexicana del trabajo y en la lucha por el derecho del trabajo, persigue la realización no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación. Por ello, el derecho Social del trabajo es norma que beneficia exclusivamente a la clase obrera y campesina y a quienes la forman individualmente, esto es, a los que prestan servicios— en el campo de la producción económica o en cualquier otra actividad humana, distinguiéndose, portanto, del derecho público en que los principios de este son de subordinación y del derecho privado que es de coordinación de interés entre iguales. Entre nosotros el derecho social es precepto jurídico de la más alta jerarquía porque está en la constitución y del cual forman parte el derecho agrario, — el derecho del trabajo y de la previsión social, — así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123. En la Legislación Mexicana el derecho social es el sumo de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos o de cualesquiera económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capital.

En tal sentido empleamos la terminología de derecho Social y como parte de este la legislación fundamental y reglamentaria del trabajo y de la previsión social. Los elementos de la teoría Integral son: el derecho social proteccionista y el derecho Social reivindicador.

EL DERECHO DEL TRABAJO ES NORMA AUTONOMA.

En nuestro Diccionario de Derecho Obrero, 1935, se comprende una parte de la teoría de derecho del trabajo en cuanto a su creación autónoma incesante y sin tendencia proteccionista de todos los trabajadores.

El derecho obrero es una disciplina autónoma en plena formación; diariamente observaremos sus modalidades y transformaciones a través de la agitación de las masas de trabajadores de los ludos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia y también día por día, va adquiriendo sustentabilidad al influjo de la situación económica para, desenvolverse luego en un ámbito de franca proletarización. Su carácter inminentemente proteccionista del obrero -

se manifiesta en el artículo 123 de la Constitución de la República y en la Ley Federal del Trabajo; — pragmáticas, constituida y orgánica del derecho social en nuestro país.

Es conveniente precisar que por proletarización debe entenderse la inclusión en la clase obrera del importante sector de técnicos, ingenieros, médicos, abogados, empleados etc. es decir, de todas las prestaciones o prestadores de servicios, — pues aunque no realizan actividades en el campo de la producción económica, sin embargo engrandecen nuéricamente a la clase obrera.

EL DERECHO DEL TRABAJO PARA TODO -
PRESTADOR DE SERVICIOS ES, PROTECCIONISTA Y REIVINDICATORIO.

La norma proteccionista del trabajo es — aplicable no solo al obrero estrictu sensu, sino el jornalero, empleado, doméstico, artesano, técnico, — ingeniero, abogado, médico, artista, pelotero, etc. El derecho Mexicano del trabajo tiene esta extensión que no reconocen otras legislaciones. La generalidad de los tratadistas dicen que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores dependientes o subordinados, que nuestro derecho del trabajo

superó desde 1917 al identificarse con el derecho Social en el artículo 123, haciéndolo extensivo a los trabajadores autónomos. De aquí se deriva el concepto de clase obrera en el cual quedan comprendidos todos los trabajadores. Del derecho obrero — al derecho de la actividad profesional y aplicable a todos los prestadores de servicios, inclusive los profesionales de las ciencias y de las artes.

Claramente en el año de 1941, en nuestra obra Derecho Procesal del trabajo, publicada en esta ciudad, encaramos con precisión la otra parte de la Teoría Integral, el carácter reivindicador del derecho del trabajo, esto es, su identificación plena en el derecho social.

La naturaleza del nuevo derecho se deriva de las causas que originaron su nacimiento y de su objetivo fundamental; pudiendo concretarse así:— El Derecho del trabajo es reivindicador de la cantidad humana desposeída que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida; propugna el mejoramiento económico de los trabajadores, y significa, la acción socializadora que indica la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de Derecho. (16)

(16) Trueba Urbina Alberto.— Derecho Procesal del Trabajo Página 32, Editorial Porrúa, México, - 1970.

superó desde 1917 al identificarse con el derecho Social en el artículo 123, haciéndolo extensivo a los trabajadores autónomos. De aquí se deriva el concepto de clase obrera en el cual quedan comprendidos todos los trabajadores. Del derecho obrero -- al derecho de la actividad profesional y aplicable a todos los prestadores de servicios, inclusive los profesionales de las ciencias y de las artes.

Claramente en el año de 1941, en nuestra obra Derecho Procesal del trabajo, publicada en esta ciudad, encaramos con precisión la otra parte de la Teoría Integral, el carácter reivindicador del derecho del trabajo, esto es, su identificación plena en el derecho social.

La naturaleza del nuevo derecho se deriva de las causas que originaron su nacimiento y de su objetivo fundamental; pudiendo concretarse así:-- El Derecho del trabajo es reivindicador de la cantidad humana desposeída que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida; propugna el mejoramiento económico de los trabajadores, y significa, la acción socializadora que indica la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de Derecho. (16)

(16) Trueba Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo Página 32, Editorial Porrúa, México, - 1970.

La Huelga: Derecho reivindicatorio de autodefensa.

Siempre por el mismo camino, se presenta como derecho de autodefensa reivindicatoria de los trabajadores; el derecho de huelga, como derecho revolucionario y como Garantía Social. En otra obra nuestra: Evolución de la Huelga publicada en 1950 se expuso con toda claridad y sin lugar a dudas que:

El Derecho de huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo, estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces, como consecuencia de esta revolución, se transformaría el Estado y sus instituciones.

En otras palabras, menos crudas, cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias. Mientras tanto queda en pie la necesidad de la huelga para comba-

tir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia económica.

Tal es la importancia que reviste el derecho de Huelga.

En el porvenir, la huelga no solo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social.

El derecho Social es reivindicatorio y la huelga es derecho social que en un momento dado transformará el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas. Los derechos Sociales de huelga y asociación profesional obrera forman parte de nuestra Constitución social y por lo mismo son independientes de la dogmática política de la propia Constitución.

JUSTICIA SOCIAL REIVINDICATORIA

Nuestra idea de la Justicia Social va más allá de lo que piensan los juristas, y filósofos de nuestro tiempo, aún aquellos que enseñan que la justicia social es la justicia del derecho del

trabajo como derecho de integración, regulador de relaciones entre los miembros de una clase social y el Estado, porque en la función distributiva de la justicia social incluimos como su base y esencia la acción reivindicatoria, que no se satisface con el mejoramiento económico de la clase obrera, ni con normas niveladoras... Es indispensable que la clase obrera recupere todo aquello que le pertenece y que ha sido objeto de explotación secular. Por eso se asienta en el tratado de Legislación Social, de 1954, que:

" La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales -- han mantenido desordenadamente; solo restableciendo este orden se reivindica al pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social".

Esta es la justicia social del artículo-123, reivindicatoria y no solo de equilibrio y mejoramiento económico de la clase obrera. La reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de estos. Establecer el orden económico es socializar los bienes de-

la producción, acabando el desorden que implica la mala distribución de los bienes. Así redondeamos la teoría Integral, en el libro, cátedra, conferencias y diálogos estudiosos, redescubriendo el Art. 123, en el cual se consignan tanto las normas igualadoras y dignificadoras, en una palabra, proteccionistas de los trabajadores, así como los derechos reivindicatorios que encaminados a consumir la revolución proletaria que de acuerdo con nuestra Constitución Social sólo implicaría el cambio de la estructura económica, socializando la empresa y el capital, por no haberse conseguido por medio de la revolución jurídica, pues ni la legislación ni la jurisdicción del trabajo lo han logrado hasta hoy, ni se lograrán con la nueva ley laboral de 1970.

LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO DE DERECHO SOCIAL.

Es función específica de la teoría Integral de derecho del trabajo investigar la complejidad de las relaciones no solo entre los factores de la producción, sino de todas las actividades laborales en que un hombre preste un servicio a otro, o que trabaje para sí mismo para precisar la naturaleza y señalar la norma aplicable; así como determinar las funciones del Estado de derecho social, en lo concerniente a la legislación del trabajo, las tendencias de su evolución y su destino histórico.

La teoría Integral. es, también síntesis de la investigación del derecho mexicano del trabajo, de la historia de las luchas proletarias, de la revolución burguesa de 1910, que en su desarrollo - recogió las angustias y el malestar de los campesinos, y de los obreros, combatiendo en su evolución - la explotación en los talleres y fábricas, reviviendo el recuerdo Sangriento de Cananea y Rio Blanco, - etc. originando la ideología Social del congreso - constituyente de Querétaro de 1917, donde se estructuraron los nuevos derechos sociales de los trabajadores frente a los explotadores y propietarios y - frente al derecho público de los gobernantes que de tentan el poder político en representación de la democracia capitalista. Así mismo enseña la teoría - integral que los derechos políticos y los derechos - sociales no conviven en armonía en la Constitución - de 1917, sino que están en lucha constante y permanente, prevaleciendo el imperio de la Constitución - Política sobre la constitución Social, porque el poder público le otorga su fuerza incondicional y porque la Constitución Social no tiene más apoyo y más fuerza que le dá la clase obrera.

El Estado político, a cambio de paz, en los momentos de crisis política y cuando considera que el conformismo obrero puede perturbarse, expide leyes mejorando las condiciones de trabajo, superando los derechos de los trabajadores, a fin de que -

obtengan mejores prestaciones, reglamentando con fines proteccionistas diversas actividades laborales e incluyendo nuevas figuras ya protegidas en el artículo 123, y convirtiendo en norma jurídica la jurisprudencia favorable a los trabajadores.

A la luz de la teoría Integral, en el estado de derecho Social son sujetos de derechos del trabajo los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, técnicos, ingenieros, abogados, médicos, deportistas, artistas, agentes comerciales, taxistas, etc. Es más, echa por tierra el concepto anticuado de "subordinación" como elemento característico de las relaciones de trabajo, pues el artículo 123 establece principios igualitarios en estas relaciones con el propósito de liquidar evolutivamente el régimen de explotación del hombre por el hombre. En el campo de la jurisdicción o aplicación de las leyes del trabajo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por los tribunales Federales de amparo, debe redimirse a los trabajadores, no solo mejorando sus condiciones económicas y su seguridad social, sino imponiendo un orden económico que tienda a la reivindicación de los derechos del proletariado, entre tanto, deberán suplir las quejas deficientes como actividad social de la justicia burguesa que representa la Suprema Corte de Justicia y de la Nación.

Y por último, la teoría Integral es -- fuerza dialéctica para hacer conciencia en la clase obrera, a fin de que materialice sus reivindicaciones sociales, pues a pesar de las actividades actuales del Estado político, ni la legislación, ni la Administración, ni la jurisdicción, que lo constituyen por su función política o burguesa procuraran -- el cambio de las estructuras económicas, lo que -- solo se conseguiría a través de la revolución proletaria que algún día lleve a cabo la clase obrera.

RESUMEN DE LA TEORIA INTEGRAL.

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra Teoría Integral del Derecho -- del Trabajo y de la Previsión Social no como aportación científica personal, sino como la revelación -- de los textos del Art. 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la primera Guerra Mundial en 1918 y a firma del tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del --

epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la previsión Social, descubrimos su naturaleza Social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la Teoría Integral, la cual se resume a continuación:

- 1.- La Teoría Integral divulga el contenido del Art. 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy — identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste, en consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

- 2.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del 10. — de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza — expansiva, sino por mandato Constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. a — todo aquel que presta un servicio personal a — otro mediante una renumeración. Abarca a toda — clase de trabajadores, a los llamados subordina-

dos o dependientes y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc. del Código de Comercio son contratos de Trabajos. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

- 3.- El Derecho Mexicano del trabajo contiene normas no sólo es proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que estos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.
- 4.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el poder judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Art. 107. Fracción II, de la Constitución) también el proceso laboral debe ser ins-

trumento de reivindicación de la clase obrera.

- 5.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado en ejercicio del Art. 123 de la -- Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria po drán cambiarse las estructuras económicas, su-- primiendo el régimen de desintegrados por la -- doctrina y la jurisprudencia mexicana reducidas por imitaciones extralógicas a fin de presentar lo en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura: en su extensión a todo -- aquél que presta un servicio a otro, en su esen cia reivindicatoria y descubriendo en el mismo-- el derecho inmanente a la revolución Proletaria; por ello, la teoría que lo explica y difunde es Integral.

A la luz de la teoría Integral, nuestro Derecho del Trabajo no nació del derecho privado, -- o sea, desprendido del Código Civil, sino de la dia léctica sangrienta de la revolución mexicana: es un producto genuino de ésta, como el derecho agrario, -- en el momento cumbre la que se transformó en social para plasmarse en los Art. 123 y 27. No tiene ningún parentesco o relación con el derecho público o-

privado; es una norma eminentemente autónoma que -- contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivas para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero patronales. -- Por tanto, el jurista burgues no puede manejarlo legalmente en razón de que está en pugna con sus principios, por lo que incumbe al abogado Social luchar por el derecho del trabajo.

La teoría Integral es, en suma, no solo la explicación de las relaciones Sociales del Art.-123 precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

LA TEORIA INTEGRAL Y EL DESPIDO INJUSTIFICADO.

La interpretación de la Teoría Integral, en el despido injustificado según el ilustre maestro de la Facultad de Derecho Alberto Trueba Urbina, se encuentra en el lado visible e invisible del Artículo 123 de la Constitución, conteniendo normas -proteccionistas y reivindicatorias para toda persona que presta un servicio a otra.

Bajo las normas enunciadas primeramente en la fracción XXII del citado artículo el cual a la letra dice: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley de terminará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta -

responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Incluidos dentro de las normas reivindicatorias en la fracción XVI y XVII, del mismo artículo que a la letra dice: XVI, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. (17)

CVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

(17).- Trueba Urbina Alberto.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Página 7 Editorial Porrúa, México,- 1970.

UNA CARA DE LA TEORIA INTEGRAL.

El lado visible del Artículo 123.

Son los textos, disposiciones, normas o preceptos del título VI de la Constitución, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" integrantes del derecho del trabajo y de la seguridad Social, contemplados simplistamente como estatutos-tuitivos del trabajador como tal, o como miembro de la clase obrera, para compensar la desigualdad económica que existe entre los proletarios y los empresarios o dueños de los bienes de la producción. En otros términos; las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores frente a sus explotadores.

El conjunto de principios o derechos establecidos en el Artículo 123, aparentemente tienen un sentido más proteccionista que reivindicador, y la protección no es exclusiva para los trabajadores llamados indebidamente subordinados, sino para los trabajos autónomos, los contratos de prestación de servicios, las profesiones liberales, etc, todo acto en que una persona sirve a otra. El Artículo 123 es norma de conocimiento popular, desde el más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el más erudito laboralista, incluyendo por supuesto a-

los jueces, más no se ha ahondado en su contenido, - en la generosidad y grandiosidad de sus principios - extensivos a todo el que presta un servicio a otro, tanto en el campo de la producción económica como -- en cualquier actividad, pues los constituyentes y - la Constitución de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los nuevos derechos sociales del trabajo, para todo aquel que presta un servicio a otro, - no solo son destino proteccionista, sino también tu telar del proletariado, es decir, del trabajador -- como persona y como integrante de la clase obrera.

CONCLUSIONES :

1.- La Fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que el trabajador tiene dos acciones en contra del Patron cuando sea despedido sin causa justificada; siendo a su elección, la primera consiste en cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios, llegando a la conclusión que dicha fracción por lo regular no se cumple.

2.- Las fuentes de la Teoría Integral, se encuentran en nuestra Historia Patria, contempladas a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación de la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras del Artículo 123, originado de la nueva ciencia social.

3.- La Teoría Integral del Derecho del Trabajador y de la previsión social como teoría jurí

dicos para la supresión del régimen de explotación capitalista.

4.- En la aplicación conjunta de los principios básicos de la teoría integral, pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cual fuera su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado mediante la socialización del capital de las empresas, por que el concepto de justicia social del Artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicatorio, que llegará algún día a brillar por la fuerza dialéctica de la teoría integral haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera. Precisamente la dialéctica marxista y por lo mismo su característica reivindicadora le dá un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos laborales del mundo.

5.- La huelga, derecho reivindicatorio de autodefensa.

6.- Cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social cobre vigor, y sobre todo cuando la norma moral reine otra

vez sobre los hombres, las huelgas serán incesantes mientras quede en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo, y para la conservación, base esencial de nuestra democracia económica.

a). - Nuestro derecho del trabajo, a partir del primero de Mayo del año de 1917, no es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajo, no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: Obreros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos, burócratas, agentes, comerciantes, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, tecnicos, ingenieros etc. e todo aquél que preste un servicio personal a otro mediante una renumeración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos, Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas, etc. del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupa la ley anterior.

b). - El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no solo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicadoras, que tiene por objeto que estos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que proviene del régimen de explotación capitalista.

c).- Tanto las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el poder judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Artículo 107, fracción II, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos), también el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

d).- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos proletarios en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo en el régimen capitalista, la explotación del hombre.

e).- La teoría Integral es, en suma, no solo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123, de la Constitución, Precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias, producto de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas dinámicas las normas fundamentales del trabajo, y de la previsión social para el bienestar y felicidad de todos los hombres y las mujeres que viven en nuestro país.

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

- 1.- DE LA CUEVA MARIO. -- Derecho Mexicano del trabajo Editorial Porrúa 1966. TOMO I.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Editorial Independiente, México -- 1975.
- 3.- TRUEBA URBINA ALBERTO. -- Nuevo Derecho del trabajo Editorial Porrúa, S.A. México 1970.
- 4.- TRUEBA URBINA ALBERTO. -- Derecho Procesal del trabajo Editorial Porrúa, Página 32, México .- 1941.
- 5.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A México 1969.

6.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.
Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa,
Porrúa, S. A. México, 1969.

7.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE
Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada.
Editorial Porrúa México 1969

8.-VAZQUEZ. J. ANTONIO.- Apuntes de la cátedra de
Derecho Mexicano del Trabajo.

9.- C. ZAVALETA LUIS NUÑES.-55 Años de Jurisprudencia
Mexicana 1917-197, Páginas 131-132- 133
México 1973.