

698
24



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO
Seminario de Sociología General y Jurídica

ESTUDIO SOCIO-JURIDICO, ECONOMICO Y PROCESAL DE LA
RESCISION DE LA RELACION LABORAL COMO PO-
TESTAD PATRONAL, EN PERJUICIO DE LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR.

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el "Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a
GABRIEL RESENDIZ LAGUNAS



Asesor: RAUL GARCIA GOMEZ

México, D. F.

1990

TESIS CON
FALTA DE CREDITOS



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION	PAGINA
1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	5
1.1. Su significado	5
1.2. Principios que la sostienen	6
1.3. Sus restricciones jurídicas	8
2. ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO	10
2.1. Fundamento constitucional	11
2.2. El despido en la Ley Federal del Trabajo	12
2.3. El criterio jurisprudencial	13
2.4. La doctrina	15
2.4.1. Nestor de Buen	15
2.4.2. Mario de la Cueva	17
2.4.3. Francisco Ramírez Fonseca	18
2.4.4. Euquerio Guerrero	19
2.4.5. J. Jesús Castorena	21
2.5. Síntesis del análisis jurídico	21
2.6. La formalidad del despido	23
3. ANALISIS DE LA TECNICA JURIDICO-PROCESAL DEL DESPIDO .	25
3.1. Primeras consideraciones	26
3.1.1. El litigio como su presupuesto	26
3.1.2. El juicio medio único de solución	28
3.1.3. Jurisdicción estatal y acción privada.....	29

3.2. Características intrínsecas del acto rescisorio patronal	31
3.2.1. Unilateralidad, anterioridad y demás características	31
3.2.2. La formalidad	37
3.3. El despido y las formas autotutelares	39
3.3.1. Autotutela jurídica	39
3.3.2. Despido laboral	43
4. ESTRUCTURA ECONOMICA, SISTEMA JURIDICO E IMPACTO SOCIOLOGICO DEL DESPIDO	46
4.1. Conceptos económicos fundamentales	47
4.2. La relación económico-jurídica: papel de lo jurídico en lo económico	58
4.3. Impacto sociológico del despido unilateral en perjuicio del trabajador	68
4.4. Efectos sociales del despido	69
5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS	71
Bibliografía	85

I N T R O D U C C I O N

La terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral se llama despido cuando proviene del patrono: a pesar de las leves restricciones progresivamente establecidas, sigue siendo la forma más corriente de terminación de la relación de trabajo, a la vez que la más fecunda en diferencias entre las partes.

Puede decirse, que la regulación jurídica del despido ha constituido la parte más discutida y la que ha dado lugar a la más numerosa y prolija jurisprudencia.

Ya en el Código de Napoleón se consignaron principios sobre la desolución de las relaciones de trabajo que fueron aceptadas, con ligeras variantes, en casi todas las leyes de Europa. Los contratos de trabajo reglamentados por el derecho civil napoleónico revestían dos formas generales para su duración: El contrato a plazo determinado, en el que se incluía el contrato para la construcción de una obra determinada y el contrato a duración indefinida. De estos contratos, los dos primeros terminaban con el vencimiento del plazo la construcción de la obra, y el segundo, en cualquier tiempo, mediante la declaración unilateral de disolución, acto al que se daba el nombre de denuncia. Las costumbres y las leyes mercantiles introdujeron una única defensa en favor de los trabajadores: en los casos de denuncia de los contratos de duración indefinida, debía expedirse la denuncia con alguna anticipación; se habló de un aviso anticipado de terminación y el período de tiempo comprendido entre la denuncia y la terminación, se tituló período de preaviso. La duración de este período era variable, ocho a treinta ---

dfas. Así la disolución de las relaciones de trabajo efectuadas con violación de las reglas que anteceden, producían responsabilidad.

Francia fue el primer estado que comprendió la injusticia del sistema y de los daños que ocasionaba a los trabajadores, el obrero se encontraba expuesto - salvo los contratos a plazo fijo o para la construcción - a perder su empleo en cualquier momento y como abundaba la mano de obra, aquel temor era uno de los elementos de que se valían los patronos, la que servía para imponer las condiciones de trabajo, para modificarlas a su antojo, o para exigir de los trabajadores esfuerzos excesivos. Los juristas franceses de -- aquella época principiaron a elaborar un sistema que culminó en la aplicación de la teoría del abuso del derecho.

A la terminación de la primera guerra mundial, tomó Alemania la iniciativa, las grandes crisis económicas dejaron como saldo un ejército de desocupados y por otra parte, la Constitución de Weimar condujo al seguro contra la desocupación. Nació entonces en gran escala, el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Logró el derecho alemán algunos progresos, pero no alcanzó una solución total.

Después de la segunda guerra mundial, Francia continúa luchando por el progreso de sus instituciones. Alemania reavivó las viejas doctrinas e introdujo algunas modificaciones importantes. España se convirtió poco a poco en el pueblo que realizó mejores esfuerzos en favor de la esta-

bilidad de los trabajadores en sus trabajos.

Pero, a decir de varios tratadistas mexicanos.- De la Cueva su principal exponente; ninguna legislación se habfa esforzado tanto como la mexicana para lograr la estabilidad de los trabajadores en su empleo y que, a este efecto, postuló la ley el principio básico de la duración indefinida de las relaciones individuales de trabajo en tanto subsista la causa que dió origen a la relación o la materia de trabajo. Y como una consecuencia necesaria de esta idea, concedió la ley al trabajador las acciones de reinstalación en el empleo de pago de una indemnización, para todos aquellos casos en que el empresario violara la norma de no separación sin causa justa.

Actualmente la regulación jurídica del despido en la mayoría de los países, es la figura jurídica más debatida por quienes siguen pugnando por un derecho del trabajo acorde a la equidad social.

El Derecho Mexicano del Trabajo ha pasado por semejantes circunstancias respecto al problema de la disolución de las relaciones de trabajo por cuenta del patrón, hasta llegar a la época actual en que su regulación jurídica en la legislación respectiva, se sintetiza en la rescisión unilateral e inmediata de la relación por parte del empresario a consecuencia del incumplimiento de obligaciones del trabajador, sin necesidad de subordinar la disolución a la previa declaración judicial de la autoridad correspondiente. De esta forma, el patrón está facultado por la legislación laboral, e incluso por la propia constitución, a rescindir el contrato de trabajo de cualquiera de sus trabajadores, sin -

ejercer previamente la acción de rescisión ante la autoridad, sino por la sola existencia de causa justa legal de rescisión imputable al trabajador.

Por ello aquí nos interesa destacar ese amplio poder, tremendo y arbitrario, reconocido legalmente al patrón, para despedir a sus obreros sin necesidad de juicio previo que justifique su proceder.

Nuestra intención primera consiste en el análisis jurídico de la regulación sobre el despido; segunda, el examen de las características intrínsecas y su técnica procesal que circundan el acto rescisorio patronal; y, tercero, - el aspecto económico, base primordial de la regulación jurídica que determina la estipulación actual de tal manera jurídica de regular el despido laboral.

En el primer tema nos referiremos al supuesto derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo, en tanto que conceptos básicos sobre los cuales descansan los planteamientos teóricos referentes a la rescisión. En el apartado-subsecuente se hace un análisis puramente jurídico de las -- normas sobre el despido, teniendo como base el Artículo 123-Constitucional, su Ley Reglamentaria, la jurisprudencia y la doctrina al respecto. En el tema tercero se examina la técnica procesal del acto rescisorio patronal: las características propias que lo circundan, y que nos darán la pauta para considerarlo como forma de composición de conflictos semejantes a la Autotutela.

En el cuarto tema hacemos referencia específica

al aspecto socio-económico que determina en gran medida el contenido de la norma jurídica en este aspecto, la norma laboral, así como el impacto sociológico del despido; esto es, sus presupuestos económicos fundamentales. En el último apartado exponemos nuestras conclusiones.

Aquí no se pretende considerar, por no ser nuestro objetivo esencial, la justificación o injustificación del despido del trabajo, sino que nos enfocamos básicamente a la forma tan ambigua y arbitraria con que es regulado en la legislación laboral mexicana; la unilateralidad, su antecesión al proceso y su ejecución por persona privada sin mayores trámites procesales; fundamentalmente.

Tampoco tratamos lo referente a la rescisión colectiva de las relaciones de trabajo, sino solamente el despido en el derecho individual y, concretamente, a lo que al respecto establecen las normas del Artículo 123, apartado "A", de la Constitución y su Ley Reglamentaria

1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

1.1. Su Significado.

La estabilidad en el empleo es un elemento vinculado al principio del derecho al trabajo, en los términos señalados por los artículos 4 y 123 fracción XXII, constitucionales; 3 y del 35 al 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Debe entenderse como el derecho a contar siem-

pre con un trabajo, aunque no necesariamente en forma indefinida con un solo patrón.

De acuerdo a lo dispuesto por el Capítulo III, - Título Segundo de la Ley de la Materia, el principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo se puede expresar señalando que la permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido de dicha relación. De esta manera, la regla fundamental es que, salvo que compruebe otra cosa, esto es, que la naturaleza misma del contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado; y sólo excepcionalmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones laborales por tiempo determinado o por obra determinada, cuando la naturaleza del contrato mismo así lo exija, y nunca por la sola voluntad de alguna o ambas partes en el contrato. Así, si el contrato es por tiempo indefinido, no se podrá separar al trabajador de su empleo, sino mediante causa justa que la ley establece. Si el contrato es por tiempo o por obra determinada, mientras dure esa circunstancia, o subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá seguir laborando.

"En otras palabras -expresa De Buen-, el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación de trabajo -habrá de subsistir hasta su terminación "natural". (1)

1.2. Principios que la sostienen.

Para comprender mejor el significado de la estabilidad en el trabajo, didácticamente se han elaborado va---

(1) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1979, V.I., p. 545.

rios principios o reglas basados en la Ley y en la jurisprudencia, que vienen a sustentar ese derecho.

Estos principios se pueden expresar de la siguiente manera:

Sólo se puede pactar, 'tiempo determinado' u 'obra determinada' en las excepciones que marca la Ley de acuerdo con la naturaleza real del contrato, es decir, cuando así lo exija la esencia misma del contrato (de acuerdo con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo).

Mientras subsista la materia de trabajo (de acuerdo al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo), o las causas que dieron origen al contrato (sentir jurisprudencial) subsiste la relación de trabajo, con las excepciones que la Ley establece en lo referente al apartado de Trabajos Especiales.

Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada. De lo contrario, podrán exigir la reinstalación o la indemnización correspondiente. (Arts. 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo).

Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador si el despido fue declarado injustificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que se trate de alguno de los casos de excepción al principio general de estabilidad que la Ley señala (ésto se desprende del propio art. 48 de la Ley laboral).

1.3 Sus Restricciones Jurídicas.

La fracción XXI del artículo 123 Constitucional, Apartado "A", expresa que:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la -- Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario..."

La fracción XXII del mismo precepto establece - lo siguiente:

"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. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización..."

La Ley Federal del Trabajo, a su vez, en el artículo 49, establece que:

"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 de sempeña o por las características de sus labores, está en -- contacto directo o permanente con él, y la Junta estima, to-- mando en consideración las circunstancias del caso, que no - es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de los trabajadores de con--- fianza.

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Hay una Tesis dictada por la Corte que restringe el derecho a la estabilidad:

"Por obligación de hacer debe entenderse la pre sentación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la -- ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo, su ejecu ción forzosa es imposible, por eso es que un patrono puede - negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjui-- cios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123- de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrono - se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta, se dará por terminado el contrato de - trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el im-- porte de tres meses de salario; y dicha fracción XXI con la- XXII del mismo precepto constitucional, se complementan en--

tre sí y se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a aceptar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento de -- contrato de trabajo, se estará subordinado el derecho del -- trabajador a la naturaleza de las obligaciones de imposible-realización".

(A.D. 778/80. VICTOR MANUEL RUIZ GARCIA. 3 DE JULIO DE 1980. UNANIMIDAD DE VOTOS, PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO).

De todo esto se desprende que la estabilidad en el trabajo es un derecho relativo de los trabajadores por -- las limitaciones que legal y jurisprudencialmente se les imponen. De tal manera que con tales estipulaciones se entorpece el principio general respecto a la estabilidad en el empleo.

Así, siendo la estabilidad un derecho relativo de los trabajadores, puede afirmarse que, aún cuando sea de manera "excepcional", según se desprende de los principios -- que la sostienen, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del empresario, según veremos.

2. ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO.

Nuestra pretensión en esta parte consiste en el examen meramente jurídico del despido; el fundamento constitucional y lo que la jurisprudencia, ley y doctrina entienden por despido, haciendo una referencia a las formalidades-

del mismo; siendo aquí el objetivo primordial la delimitación de su concepto jurídico.

Debemos tener en cuenta primeramente que, tal y como lo expresa Alberto Trueba Urbina (2) en sus comentarios a la Ley, el vocablo 'rescisión' es de origen civilista, y comprende tanto el despido -rescisión de la relación laboral por cuenta del patrón- como el retiro del trabajo realizado por el trabajador rescisión por cuenta de éste-. No obstante, y así lo hace saber Trueba Urbina, el término 'rescisión' corresponde específicamente, siguiendo la redacción textual de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, a lo -- que dicha fracción mencionada como despido, por lo que, debería sustituirse aquél término por el de 'despido' y considerarse la separación del empleo por parte del obrero como 'retiro'.

2.1 Fundamento Constitucional

En atención al principio de supremacía constitucional del artículo 133 de nuestra Carta Magna, la fundamentación del despido laboral se encuentra de manera tácita en la fracción XXII del artículo 123, apartado 'A' de la Constitución Política en los siguientes términos:

'El patrón que despidiera a un obrero sin causa -- justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita, -- estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...'

(2) Véase sus comentarios en la Nueva Ley Federal del Trabajo 64a. Ed. México, Porrúa, 1979, p. 46.

Como se puede observar, de la simple lectura de tal fracción XXII se desprende la facultad tácita que la --- constitución le otorga al patrón para rescindir un contrato de trabajo cuando medie causa justificada de acuerdo a la -- ley que, como se verá, y aunque no sea objetivo de este estudio, quien determina en primer momento la justificación de - la causa es el propio patrono.

La referida fracción es muy clara. No se puede negar que nuestra Ley Fundamental establece dicha facultad - al patrón. Además, es el único ordenamiento jurídico que -- menciona el término "despido". De esta forma, cuando en la misma se reza: "El patrón que despida", se está otorgando im plicitamente al empresario un poder para realizar el acto de despedir, de manera unilateral y reiteradamente arbitraria.

2.2. El Despido en la Ley Federal del Trabajo.

Esta ley reglamentaria del artículo 123 Consti tucional, Apartado "A", en el capítulo sobre "Rescisión de - las Relaciones de Trabajo", establece las bases legales del- despido de la manera siguiente:

Art. 46:

"El trabajador o el patrón podrá rescindir en - cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justifica da, sin incurrir en responsabilidad".

ART. 47:

"Son causas de rescisión de las relaciones de --
trabajo, sin responsabilidad para el patrón..."

Del artículo 46 cuando dice, "podrá rescindir", - se desprende la facultad del patrón para separar de su em- -- pleo al obrero en cualquier momento, siempre y cuando medie causa justificada. Dicho precepto no merece por ahora más - comentario que el ya señalado: la potestad patronal para rescindir por su cuenta y riesgo una relación de trabajo.

El artículo 47 está relacionado con el anterior, a quien apoya cuando precisa, "sin responsabilidad para el - patrón", recalcando aquella facultad patronal referida. Enseguida señala las causales que por Ley dan lugar a la rescisión.

Ambos preceptos, como fácil es suponer de su --- lectura, están en estrecha relación, y en su contenido se en cuenta la fundamentación legal del despido.

2.3. El Criterio Jurisprudencial.

Son varias las Tesis sustentadas por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia que tocan el tema -- aludido pero, según veremos, no nos dan un concepto claro y propio. Se litiman sencillamente a precisar ciertos voca--- blos sobre la rescisión patronal, a interpretar las causales de rescisión, y en general, a reconocer expresamente una serie de casos de rescisión laboral por la parte empresarial. - Resulta pues, que jurisprudencialmente no encontramos términos definitorios específicos del despido laboral.

Transcribimos aquí algunas de ellas según su --
texto original.

"Existen dos formas para rescindir el contrato de trabajo, siendo la primera de ellas cuando el patrón sepa ra inmediatamente al trabajador de su empleo, y la segunda - cuando el patrón opta por solicitar de la Junta de Conciliación, la rescisión del contrato de trabajo. Estas dos formas de rescisión se excluyen obviamente, pues en el primer caso el patrón rescinde unilateralmente el contrato, a consecuencia del cual el trabajador queda separado del servicio..."

(A.D. 9303/66, INDUSTRIAS GENERALES, S.A., Primero de Diciembre de 1977.- SEXTA EPOCA; VOLUMEN CXXVI, Pág. II. TOMADA DE LA REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO).

"Cuando un trabajador incurre por alguna o algunas de las causales de rescisión previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene derecho a rescindirle, sin responsabilidad alguna, el contrato de trabajo que los une, y, por tanto, derecho a separarlo justificadamente del puesto que desempeñe; derecho que si no se --- ejercita en la forma prevista por la Ley, esto es, mediante la separación del obrero, no puede ejercitarse mediante otra diversa..."

(A.M. 3087/75.- JUAN PEREZ DAMIAN.- 30 de Agosto de 1976.- 5 Votos.- PONENTE: JORGE SARACHO ALVAREZ).

"Aunque el patrón omita la práctica de la investigación previa al despido de un trabajador, señalada en el contrato de trabajo, no por ello debe considerarse injustifi

cado el despido, ya que la fracción XXII del artículo 123 -- Constitucional lo faculta tácitamente para despedir a un --- obrero que incurra en algunas de las causas que señala la -- Ley..."

(JURISPRUDENCIA. APENDICE 1975, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, - TESIS 73, Págs. 81 y 82).

La Cuarta Sala ha emitido un sinnúmero de tesis en tales términos, dictándose siempre en el mismo tenor contradictorias algunas, y recalcando esa potestad que, tanto - la Constitución como la Ley de la Materia le otorgan desmedidamente al patrón, para que, actuando unilateralmente, ejerza un derecho que no debería ser tan amplio si en realidad - existiera igualdad entre las partes en una relación laboral.

Jurisprudencialmente, la Corte viene a apoyar - los mismos atributos legados al patrón por la Ley fundamen-- tal y por la Federal del Trabajo.

2.4. LA DOCTRINA

En este apartado expondremos brevemente el concepto que dan del despido los diferentes autores mexicanos - en la materia. En tal sentido, analizaremos las opiniones - de Nestor de Buen, Mario de la Cueva, Francisco Ramírez Fonseca, Eguericó Guerrero y J. Jesús Castorena.

2.4.1 NESTOR DE BUEN.

Al respecto, el maestro De Buen se expresa en los siguientes términos:

"El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral, en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grande de incumplimiento imputable al trabajador. Lo hemos clasificado como un acto unilateral, potestativo, formal, si bien, a propósito de su carácter formal claramente enunciado por la Ley (refiriéndose aquí al previo aviso) la Corte ha señalado un criterio que lo deja sin efecto".

"La rescisión patronal no termina por si misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la conformación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay pues una condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal del trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral, si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, antiqüedad, etc.). En este caso el laudo definitivo realiza una condenación suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación." (3)

"En virtud de que los trabajadores pueden optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización..."

(3) Nestor de Buen, "Derecho del Trabajo", 2a. Ed., México, Porrúa, 1979, V.II., p, 76.

nización el despido será final, sólo si el trabajador reclama la indemnización, o si, habiendo exigido la reinstalación, se dicta laudo definitivo que declare improcedente la acción intentada (y, obviamente, procedente el despido). De esta manera la relación laboral habrá quedado sólo interrumpida, pudiendo reaunarse si la acción del trabajador tiene éxito.
(4).

2.4.2 MARIO DE LA CUEVA.

Este autor señala que, "la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de -- sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones", y que, "la disolución se inicia con el despido o acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador - que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo; o con la separación del trabajador de su empleo o aviso que da el obrero al patrono de que rescinde la relación de trabajo y - exige la indemnización correspondiente". (5)

De ahí podemos concretar su concepción de despido en los términos de acto unilateral del patrón, por medio del cual éste hace saber al trabajador que da por concluida su relación laboral, lo que conlleva la separación forzosa del empleo. Circunscribe el despido a la mera notificación del patrón al obrero.

De la Cueva expresa también que: "Podemos afirmar que la disolución de las relaciones de trabajo se aparta de las formas del derecho civil, pues en tanto en este ordenamiento puede únicamente obtenerse a través de un procedi--

(4) Op. Cit. V.I., p, 545.

(5) Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México, 1980, V.I., pp. 241 y s.

miento judicial, en el derecho del trabajo opera provisionalmente por acto unilateral del patrón, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija el error o la arbitrariedad en que se hubiere incurrido". (6)

Concluye el autor sus aseveraciones haciendo notar que el despido es acto previo a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y siempre unilateral; de tal suerte que, realizado el despido, se abre el proceso ante las Juntas, "si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrón para determinar el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que deriven de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Las tres oportunidades de defensa de los derechos son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo..." (7)

Habla pues del despido como acto previo, propenso al "error" o "arbitrariedad", y que está supeditado a la confirmación o a la negación posterior por parte de la Junta.

2.4.3 FRANCISCO RAMIREZ FONSECA.

El autor, con ciertas reservas, se adhiere al concepto del tratadista español Carro Igelmo, cuando éste define al despido como "ruptura de contrato, fundada o no, es - causa justa, por voluntad unilateral del empresario". (8)

(6) Op. Cit., V. I., p. 25.

(7) Op. Cit., V. pp. 251 y ss.

(8) José Carro Igelmo, "El Despido Justo", BOSCH, Barcelona, 1976 p. 86 citado por Francisco Ramírez Fonseca "El Despido".

Fonseca hace la siguiente consideración:

"El acto unilateral de voluntad del patrón manifestado a través del despido no siempre trae aparejada la ruptura del contrato o relación de trabajo (por eso establece que no es del todo adecuado hablar de ruptura del contrato de trabajo en derecho laboral). Si el despido es justificado puede o no admitirlo el trabajador; si lo admite como injustificado, porque aunque demande el pago de la indemnización, demanda dicho pago por considerar injusto el despido - pero está conforme con la ruptura". (9)

Podemos considerar que, en consecuencia, Ramírez Fonseca considera el despido como ruptura de contrato sólo cuando el trabajador, expresa o tácitamente, lo acepta, o está conforme con la ruptura. Esto es, sea justificado o no el despido, hay ruptura, con la única modalidad de que si el trabajador afectado lo consiente, sin acudir a la autoridad del trabajo, queda rota toda relación o contrato de trabajo desde ese momento; en cambio si el trabajador no está conforme con la rescisión patronal y acude a la autoridad laboral, hasta que se dicte el laudo correspondiente que establezca como justa la causa y, consecuentemente el despido.

2.4.4. EUQUERIO GUERRERO.

En la pág. 257 de su Obra titulada "Manual de Derecho del Trabajo", Guerrero comienza diciendo que "la regla general en todo contrato de carácter civil es que el incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo" y que, "en este aspecto el contrato de trabajo pudie-

(9) Fco. Ramírez Fonseca, "El Despido", México, P.A.C. 1980-
p. 50

ra semejarse a un contrato civil, porque la Ley Federal del Trabajo concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador, para rescindir el contrato, según lo podemos observar en los artículos 46, 47 y 51". "Sin embargo -continúa diciendo-, y aunque esta opinión se sostiene por respetables autoridades en la materia, por lo que ve a la rescisión decretada por el patrón, necesitamos considerar, además de una rescisión tradicional, una serie de obligaciones que por ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimiento da lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal, hasta la separación del trabajo, pena máxima que se puede aplicar al trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esa privación. No puede decirse lo mismo tratándose de la rescisión por parte del trabajador, porque aún cuando también el patrón sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, es impropio afirmar que el obrero sancione a su patrón, y por lo mismo, a él le compete, unilateralmente sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su contrato".

"Por otra parte -sigue diciendo Guerrero- debemos recordar que en los contratos civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el juez y hasta que se obtiene sentencia favorable opera aquélla. En cambio, tratándose de la rescisión laboral, se hace efectiva de inmediato. El patrón separa al trabajador y, en todo caso, queda expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada si el trabajador lo demanda y los tribunales le otorgan la razón".

(10)

(10) Euquerio Guerrero, "Manual de Derecho del Trabajo". México, Porrúa, 1980, pp. 257 y ss.

2.4.5. J. JESUS CASTORENA.

Castorena señala que:

"El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, ya incurra en el trabajador, ya en el patrón, da lugar a la rescisión (ésta produce la -- terminación) si el incumplimiento es grave. La voluntad uni lateral, que por si misma es suficiente para dar por terminados los contratos, está sujeta a régimen especial, tratándose del contrato de trabajo. La regla general es que el patrón no pueda por declaración unilateral, dar por terminado el contrato de trabajo, ni siquiera mediante el procedimiento del pre-aviso. En caso de condena a cumplir el contrato, deberá acatar el mandado de la autoridad y reinstalar al trabajador, salvo los casos tratados en el artículo 49 de la -- Ley laboral..." (11)

El autor, considera primeramente que, el incumplimiento de las obligaciones da lugar a la rescisión, y que ésta produce la terminación del contrato. Después establece, contradiciendo su primera apreciación, que el patrón no puede, por declaración unilateral, dar por terminado el contrato de trabajo sin la confirmación de la autoridad laboral.

2.5. Síntesis del Análisis Jurídico.

Tomando en cuenta lo que la Constitución, la Ley, la Jurisprudencia y la Doctrina consideran sobre el tema de la rescisión, podemos resumir tales aseveraciones y afirmar-

(11) J. Jesús Castorena, "Procesos del Derecho Obrero", México, Porrúa, p. 101.

que el despido laboral jurídicamente es caracterizado como un acto patronal realizado en forma unilateral, esto es, por su cuenta y riesgo, cuando el trabajador incumple de manera grave sus obligaciones como tal; acto mismo que disuelve la relación laboral entre las partes, y que posteriormente la autoridad laboral confirma o anula.

La rescisión patronal no da por concluida la relación laboral -según De Buen- ya que, de acuerdo a su sentir, necesita la confirmación de su validez por el tribunal de trabajo, y por ello sus efectos, según el mismo autor, -- son solamente suspensivos y no concluyentes de la relación.- Así, para Nestor De Buen, los efectos de la rescisión patronal consisten exclusivamente en suspender o interrumpir la relación de trabajo.

De la Cueva circunscribe el despido a la mera notificación del patrón al obrero. Para él los efectos del acto patronal son concluyentes, aunque sólo provisionalmente, y a condición de que se corrija o conforme al "error" o a la "arbitrariedad" en que se hubiere incurrido.

Para Fonseca ese acto patronal no trae siempre aparejada la ruptura inmediata del contrato; sólo hay ruptura definitiva desde ese momento, según él, si el trabajador conciente sin acudir a la autoridad. En cambio, si el -- trabajador no está conforme con la rescisión patronal y acude a la autoridad laboral para que ésta decida, el contrato no concluye sino hasta que se dicte el laudo respectivo.

Por su parte Euquerio Guerrero llega a conside-

rar que el despido es una "sanción" que el patrón puede aplicar al obrero, toda vez que, según él, el que tiene la autoridad en una relación de trabajo es el empresario. De esa manera, y de acuerdo al sentir de este autor, al patrón compete unilateralmente, analizar la falta, valorizarla y aplicar el castigo. (sanción)

Reitera también que la rescisión laboral por -- parte del patrono se hace efectiva de inmediato, y que separar al trabajador y en todo caso quedará expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada.

Castorena, a su vez, señala que la regla general es que el patrón no pueda por decisión unilateral dar -- por concluido el contrato de trabajo. Sin embargo, también expresa como ya lo señalabamos, que el incumplimiento de -- las obligaciones por parte del trabajador da lugar a la rescisión unilateral por parte del patrón, y que tal hecho produce la terminación inmediata del contrato.

2.6. LA FORMALIDAD DEL DESPIDO

Pensamos que sería incompleto el análisis si no abordamos el aspecto de forma de la rescisión laboral por el empresario, aspecto que si bien no constituye gran trascendencia en cuanto a la complejidad del problema planteado, sí nos interesa considerarlo por las confusiones a que pueden -- dar origen ciertas interpretaciones al respecto.

La Ley Federal del Trabajo, en el último párrafo

del artículo 47 agregado que entró en vigor el 1º de mayo de 1980, exige en el despido la siguiente formalidad:

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

De esta manera se precisa la forma del despido, teniendo ésto una doble finalidad: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido y, por la otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas -- que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo que permitirá al obrero preparar su contradefensa. Claro está que el patrón puede despedir y no entregar el escrito de despido, -- pero si así ocurre, ni podrá alegar en su defensa ninguna -- causa justificada de rescisión, lo que dará como resultado de -- una vez comprobado el hecho del despido, deba decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a -- elección del trabajador, según indica la Ley.

Había sido objeto de múltiples controversias el alcance de ese aviso escrito antes de 1980, y particularmente, respecto de cuales podían ser las consecuencias de su -- omisión, ya que la Ley Federal del Trabajo no las precisaba. Incluso existían opiniones en el sentido de que la falta de tal aviso sólo podría traer consecuencia económica, esto es, la imposición de una multa, pero sin alterar los efectos del despido --apoyándose quienes así creyeron en el artículo 992- de la propia Ley-. Argumentan que el artículo 47 no establece sanción alguna por el incumplimiento de la obligación de dar el aviso, que el patrón está obligado a oponer sus excepciones y defensas en la audiencia de demanda y excepciones y no antes, y que la justificación del despido no depende de -

la falta de aviso, sino de su coincidencia con las causales mencionadas por el artículo 47.

No obstante ello, y aunque si bien es cierto -- que antes de las reformas de 1980 resultaba poco clara, o -- más bien indefinida la sanción que corresponde a la falta de aviso escrito en el acto de despido, a partir de tales reformas la sanción se establece a nivel de presunción de despido injustificado, a pesar de que su observancia habría de ser -- analizada como problema de las irregularidades del proceso, o de una falsa administración de justicia, en caso último.

Nosotros consideramos, además, que la falta de aviso constituye la omisión de un requisito de forma. Por -- tanto, y de acuerdo con De Buen, "faltando la forma al acto, este deviene nulo, aunque si bien es cierto que si la Ley no declara esa nulidad, ésta se desprende de la declaración genérica del artículo 5 (de la L.F.T.) que atribuye a las disposiciones de la Ley el ser de orden público". (12)

3. ANALISIS CRITICO DE LA TECNICA JURIDICO-PROCESAL DEL DESPIDO.

Nuestro propósito en este rubro consiste en realizar un breve examen crítico del aspecto técnico-procesal -- referente al poder rescisorio que la ley le concede al empresario. En tal sentido, el objetivo será escudriñar algunos aspectos procesales que en sí mismo conlleva al despido, y -- que, a nuestro particular sentir, adquieren importancia porque trascienden en forma negativa sobre los derechos fundamentales de la parte obrera en una relación laboral.

(12) Op. Cit., v.II, p. 101

3.1. Primeras Consideraciones.

El acto rescisorio patronal, analizado en detalle, proviene de una controversia previa: en que el trabajador parte de la relación laboral, ha incurrido, aunque bien pudiera ser que no sea así, y que el patrón por maniobra propia considere su accionar como causa de rescisión en una causal de despido de las establecidas por el artículo 47 de la Ley Laboral. Se da un conflicto de intereses de los llamados relevantes jurídicamente y, que como tal, debe solucionarse mediante proceso.

De esta manera, debemos tener en cuenta que el litigio es presupuesto del acto rescisorio y, por tanto, el juicio (laboral) debe ser su medio único y previo de resolución y no procedimiento posterior que lo confirme o niegue, tal como está considerado erróneamente en el derecho laboral, dejando sin valor alguno sendas garantías constitucionales - en favor de una de las partes en la relación jurídica.

3.1.1. El Litigio como su Presupuesto.

Cuando el patrono decide rescindir el contrato de trabajo de algún obrero, aduce una causa grave de éste -- que así lo amerite y que el artículo 47 de la Ley Laboral -- tenga por tipificada. Aparece de inmediato un litigio, ya - que el afectado, a su vez expondrá que no dio causa alguna de rescisión, o que si existió ésta, no fue de tal manera grave que merezca, por ley, el despido del trabajo.

El patrón, obviamente aducirá que la falta gra-

ve existió, correspondiendo por ello la rescisión.

Todo litigio de relevancia jurídica desemboca - necesariamente en un proceso, de acuerdo a las normas procesales. De tal suerte, el proceso viene a ser un instrumento para solucionar conflictos relevantes jurídicamente.

El conflicto obrero-patronal en el despido es - de tales características y, como tal, debe legal y necesariamente desembocar en un debido proceso legal, mediante el --- cual dirima imparcialmente y por acto de juicio de la autoridad competente. De esta manera, siempre que exista conflicto alguno de relevancia jurídica, debe haber juicio legal -- por medio del cual se solucione.

Carnelutti (13) expresa respecto del litigio - lo siguiente:

"Llamo litigio al conflicto de intereses califi- cado por la pretensión de uno de los interesados y por la re- sistencia del otro".

Por su parte Alcalá Zamora (14), al considerar- la anterior definición de Carnelutti nos dice que la misma - "...ha de implicar trascendencia jurídica".

También señala que el conflicto de litigio, --- "...ha de dilatarse, en el sentido de rehuir especificacio- nes contrarias a su verdadero alcance", y, por tanto, que --

(13) Francesco Carnelutti, "Sistema de Derecho Procesal Ci- vil", Buenos Aires, U.T.E.H.A., 1944, T. I., p. 44

(14) Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, "Proceso, Autocomposi- ción y Autotutela", México, UNAM, 2a. Ed. 1970, pp 17 y 18.

por litigio debe entenderse, sencillamente, "...el conflicto jurídicamente trascendente, que constituya el punto de parti da o causa determinante de un proceso, de una autocomposi--- ción o de una autotutela".

De este modo, y volviendo al análisis de la res cisión laboral, se infiere que este conflicto obrero-patro-- nal que ella encierra, es una verdadera controversia jurídi-- ca con las características propias que la definen y, por lo-- tanto, tal litigio jurídico es lo que presupone o antecede-- a la rescisión laboral. Por ende, previamente a la rescii--- sión laboral se da el litigio y no con la rescisión misma -- surge.

3.1.2 El Juicio, Medio Unico de Solución.

Según expresa Alcalá-Zamora: "Todo litigio de - relevancia jurídica desemboca necesariamente en un Proceso,- en una Autocomposición o en una Autodefensa". (15) Así, cual- quier conflicto relevante para el derecho y el que se da pre viamente a la rescisión laboral, como señalabamos, cae den- tro de esas características, puede desembocar en cualquiera - de las tres soluciones anteriores (Proceso, Autocomposición- o Autotutela).

No obstante, la legislación laboral mexicana, - según veremos, entremezcla la autotutela y el proceso en la- cuestión que abordamos. La primera, porque permite al pa--- trón facultades para autodefenderse; el segundo, ya que si - bien sí lo establece (es así que en juicio se resuelve en un segundo momento lo relativo a la reinstalación), ese proceso es siempre posterior al acto de rescisión patronal.

La Autotutela es una forma parcial de composición de conflictos, mientras que el proceso es el medio legal idóneo e imparcial de solución.

"En la Autotutela -dice Gómez Lara- (16) el más fuerte o el más hábil impone por su inteligencia, destreza o poder, la solución al contrario. En el Proceso la solución viene dada de fuera, por un tercero ajeno al conflicto, e imparcial".

En el despido laboral, inferimos, primero se da la autotutela y después, cuando ya el patrón rescindió el -- contrato separando al obrero de su empleo, viene un proceso que se dirige más bien a confirmar o a negar aquél acto patronal y que no se constituye en juicio único y primordial - que resuelva el conflicto.

En el primer momento se utiliza exclusivamente la fuerza privada como medio de solución; en el segundo, y sólo hasta ese momento, interviene una autoridad laboral, como fuerza pública y con poder jurisdiccional, que soluciona el conflicto.

3.1.3 Jurisdicción Estatal y Acción Privada.

"El Estado, mediante las normas jurídicas establecidas por el mismo -señala Calamandrei- (17) regula relaciones intersubjetivas y crea de este modo en los individuos, al establecer anticipadamente el predominio de un interés sobre todo, derechos subjetivos y obligaciones individuales. -

(16) Cipriano Gómez Lara, "Teoría General del Proceso", México UNAM, 1981, p. 27.

(17) Picro Calamandrei; "Instituciones de Derecho Procesal - Civil", México, UNAM, 1979, pp. 145 y ss.

Cuando el Estado prescribe al obligado un determinado comportamiento que va destinado a satisfacer el interés del titular del derecho, la inobservancia de la obligación por el -- obligado afecta el derecho subjetivo o interés individual -- del titular. Así pues, la norma jurídica, como decíamos, regula relaciones entre sujetos".

"Sin embargo, se puede afirmar, desde luego y - con bases constitucionales -sigue diciendo- que si el derecho subjetivo significa preferencia dada por la Ley al interés individual, ésto no quiere decir que quien está investido de aquél, pueda poner en practica su propia fuerza privada para hacer valer, a cargo del obligado, tal preferencia. De esta manera, formando la base de los conceptos de Juris-- dicción y de Acción se encuentra, en el Estado moderno, la - premisa fundamental de la prohibición de la autotutela".

Alcalá-Zamora (18) estima que: "Es principio -- rector de cualquier derecho el siguiente: Para alcanzar una pacífica solución del conflicto, es necesario que esa solución no se deje de arbitrio de las partes contendientes, sino confiar su decisión a un tercero extraño al conflicto, -- que, por estar desinteresado, pueda ser imparcial".

Lo que nos interesa expresar aquí es la existencia de la Jurisdicción como poder estatal para resolver - conflictos, y de la Acción como potestad particular de acudir ante el poder jurisdiccional estatal, solicitando de éste la solución de un litigio.

De esta manera, si hay un poder estatal a quien

(18) Op. Cit., p. 63.

acudir para la solución de un conflicto cualquiera de relevancia jurídica, y un derecho de acción para invocar dicho poder, no se puede concebir un predominio de la fuerza privada de un particular sobre un poder público preestablecido, -- único con plenas facultades para decidir este tipo de controversias relevantes para el derecho.

3.2. Características Intrínsecas del Acto Rescisorio Patronal.

En este punto nuestra pretensión principal es -- destacar ciertos aspectos jurídicos que al acto del despido conlleva y que nos van a llevar posteriormente a considerarlo como un tipo de solución sui generis, en el que se pueden notar características propias de una forma autotutelar de -- composición de conflictos.

De esa manera, trataremos de analizar, fundamentalmente, la unilateralidad del despido y su anterioridad al proceso, lo que viene a constituir una restricción a las garantías de audiencia y debido proceso legal, estipuladas por el 14 Constitucional.

3.2.1 Unilateralidad, Anterioridad, Falta de Audiencia y Formalidades Procedimentales y Extemporaneidad del Juicio.

Visto el análisis jurídico del despido (19) podemos señalar que, de manera estricta, en materia laboral -- ocurre lo llamado rescisión unilateral de una relación o contrato laboral; esto es, la posibilidad legal de dejar el traba

(19) Cf., Supra, Tema 2, pp. 4 y ss.

jo voluntariamente o, su contra partida, ser despedido sin necesidad de juicio previo ni de sentencia o laudo que com--pruebe y justifique previamente la existencia de la causa o causas de tal hecho rescisorio.

Este sistema tiene como fundamento en el caso - del trabajador, los derechos de libertad públicos, la libertad de trabajo por virtud de la cual a nadie se puede obligar a prestar un trabajo contra su voluntad. Pero a este de recho individual inobjetable, alcanzado a partir de la Revolución Francesa, se agregó como una extensión de la libertad de trabajo del patrón, puede también sin previo juicio rescindir unilateralmente la relación o contrato y se modificó, sin justificación suficiente, el régimen usual de los contratos en general que prohíbe la rescisión unilateral, fuera de juicio, por incumplimiento de obligaciones.

En la estructura jurídica medieval y en la posterior estructura absolutista ya existía, y de ahí se hereda, esa mala extensión de la idea de libertad, pues se otorgaban al "gran señor" fe y prueba plena a su palabra y, como consecuencia, amplio poder para romper unilateralmente la relación de trabajo. La estructura fue destruida, pero no en su totalidad, ya que permanece la libertad del empleador despedir al obrero sin previo juicio.

Actualmente el Artículo 14 Constitucional expresa que:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino me-

diante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento..."

Este precepto establece que debe preceder juicio a todo acto que pueda traducirse en privación de cualquier derecho a un particular, y que en este juicio se permita hacer uso de todas las defensas posibles. Es decir, primero el juicio y después la privación, y durante el juicio derecho a utilizar todas las defensas que puedan impedir el despojo. (20)

"El juicio se da para dirimir una controversia - señala Carlos A. Cruz-, es contenida, con intereses en conflicto sometidos para su resolución a quien tiene la facultad para ello: el acto que pueda significar privación, sólo puede dictarse cuando previamente se ha vencido la resistencia del opositor, cuando ya se ha tramitado de manera contradictoria la pretensión de privación y la oposición a ella, y es al resultado de esta lucha cuando se decide si es procedente la pretensión de quitar o si de la oposición y defensa se debe concluir que el despojo no debe darse". (21)

Si el mencionado precepto constitucional legitima el derecho a defenderse, cualquier acto de privación de un derecho que se traduzca en estado de indefensión, viola tal garantía.

De esta manera podemos ver que el auténtico significado del artículo 14, párrafo 2º, es que: al acto de privación debe preceder juicio; este juicio debe seguirse ante-

- (20) En derecho penal el término despojo tiene el significado preciso de robo de inmueble, aquí lo usamos en su acepción común de privar a uno de lo que tiene por derecho.
- (21) Carlos A. Cruz Morales, "Los Artículos 14 y 16 Constitucionales, México Porrúa, 1977, p. 14.

los tribunales establecidos con anterioridad a la ley; y, finalmente, en este juicio debe cumplirse con los requisitos - sustanciales del procedimiento legal, los cuales permiten al titular del derecho usar cualquier medio legal de protección. El imperativo de mediar juicio entre la pretensión de privación y la resolución al respecto, significa que la privación sólo puede producirse previo juicio: esto es, como señalabamos, primero el juicio -y por consiguiente el derecho de audiencia-, y luego la privación. Así, lo que el artículo 14 - consagra en que en el juicio previo al acto de despojo se -- permita al titular del derecho, que utilice todos los medios de defensa idóneos para destruir la pretensión de despojo: - "De tal suerte que cualquier actitud que impida u obstruya - la defensa -según A. Cruz-, se traduce en conculcación de la garantía de audiencia contenida en el segundo párrafo del artículo 14". (22)

Se entiende por todo ello que juicio es equivalente a función jurisdiccional, a dicción del derecho en un conflicto de intereses. Juicio es dirimir controversias. - Cualquier coalición de intereses que se pueda traducir en - un acto de privación, debe ventilarse como tal, como intereses en pugna: la pretensión de privar de una parte y la oposición de la otra; y sólo cuando se ha substanciado la controversia, cuando se ha tramitado este proceso contradictorio, cuando la pretensión y la oposición se han enfrentado, - sólo después de ello, es válido y lícito resolver quién debe ser objeto de un acto de privación. De esta manera, es inconstitucional cualquier decisión de privación si previamente no se ha tramitado un juicio cuya culminación sea la resolución de privación.

"Mediante" quiere decir "por medio de", que debe

mediar juicio entre la pretensión de privar y su resolución; es decir, el juicio debe darse en medio de la pretensión de privación y la decisión al respecto.

Aplicando los razonamientos anteriores al asunto del despido, se infiere que éste viene a constituirse en la privación de un derecho -el derecho al trabajo-, en el cual no precede juicio. Aquí, primero es la privación y después el juicio.

"El acto que pueda significar privación sólo puede dictarse cuando previamente se ha vencido la resistencia del opositor, cuando ya se ha tramitado de manera contradictoria la pretensión de privación y la oposición a ella... (23) En tal sentido, el acto rescisorio patronal -verdadera privación del derecho al empleo- se realiza sin que previamente se haya superado la resistencia del opositor (la contradicción del obrero). El acto de privación, reiteramos, es aquí anterior al proceso laboral: su realización es primero, el juicio, posterior.

Si el artículo 14 establece que en el juicio previo al acto de despojo se permita al titular del derecho que aproveche todos los medios legales de defensa aptos para destruir la pretensión de privación... En el despido laboral: ni hay previo juicio, y al titular del derecho -la parte obrera, en tal circunstancia- se le permite la defensa de su razón sólo una vez que ya se dio el acto rescisorio patronal con todas sus irregularidades; no antes.

¿ Y la Garantía de Audiencia que consagra el 14-

Constitucional?.

Si el debido proceso legal es posterior a la privación, tal garantía, por tanto, también es hecho sucesivo - en la rescisión laboral. Así, consumado previamente el despido del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante la autoridad laboral.

Ha de verse que el patrón no solicita primeramente a la autoridad correspondiente la rescisión. No tiene -- obligación de hacerlo. Por ello, de manera unilateral y anticipándose a todo juicio, al empleador rescinde el contrato de trabajo: priva de un derecho laboral reconocido incluso - constitucionalmente, diluye una relación, y, aunque se apoye en normas jurídicas vigentes que así lo facultan, transgrede con ello otras de mayor jerarquía.

La esencia de la garantía de audiencia es la plena posibilidad de defensa. Cualquier restricción a la actitud opositora se traduce en indefensión.

Si dicha posibilidad de defensa se da después de la privación -tal y como sucede en el despido laboral-, siendo el fin inmediato y principal de la defensa destruir la -- pretensión y privación y no tratar de remediar su consumación, se está vulnerando de manera tajante y directa tan referida-garantía.

Por lo que respecta a las formalidades procedi-- mentales dentro del juicio que debe preceder a todo acto de-privación, éstas consisten en permitir una máxima oportuni--

dad de defensa al que pueda ser objeto del despojo, en otorgar todas las posibilidades de amparo, en permitir cualquier medio legal de protección.

Es decir, tanto el derecho de audiencia como las formalidades del procedimiento van íntimamente unidas. De tal suerte que, a contrario sensu, toda obstrucción a la defensa significa estado de indefensión y, por lo mismo, violación a las formalidades esenciales del procedimiento y a la garantía de audiencia.

Por todo ello podemos decir desde ahora, basándonos solamente en el puro análisis jurídico, que esa potestad rescisoria, que la Constitución tácitamente y la Ley Federal del Trabajo en forma expresa le otorgan a la parte empresarial, viene a constituirse en un verdadero despojo, fuera de juicio, del derecho al empleo.

3.2.2. La Formalidad

Según vimos antes, (24) la Ley exige como única formalidad en el despido laboral, un aviso escrito de la fecha y causa o causas del mismo. Decíamos que ésto tenía la finalidad de que el trabajador tuviera un documento probatorio del despido y conocimiento de la causa por la que se le rescinde su contrato.

También señalábamos que, aunque la Ley Federal del Trabajo no precisaba claramente las consecuencias de omisión, la sanción se establece presumiendo el despido como injustificado.

(24) Cf. Supra, Punto 2.6, pp. 14 y 15.

Independientemente de que existan o no consecuencias jurídicas para el patrón que omita dar el aviso escrito de la causa rescisoria, dicho requisito, consideramos, no repara en modo alguno ni disminuye en nada tan desmesurado y arbitrario poder patronal.

Varios autores consideran que con la obligación impuesta al patrón de hacer constar por escrito al trabajador la fecha y causas de la rescisión se remedia el error legal de dejar al obrero sin derecho a ser oído, hecho que consideramos nosotros en totalmente falso, puesto que la única finalidad de dicho escrito, reiteramos, es servir de constancia y que el trabajador conozca en esencia la causa por la que se le separa del empleo.

"Lo menos que se podría hacer para atenuar esa injusta situación que subsistía en nuestro medio (lo que se ha logrado) -señala el maestro José Dávalos- es que, en cumplimiento de una elemental garantía de audiencia, se haga --del conocimiento del trabajador la fecha, la causa o causas de la rescisión y el consecuente despido, a fin de que pueda hacer valer sus derechos con conocimiento de causa y no quede la comprobación de la misma a elección y voluntad del patrón como "palabra de rey" en el viejo esquema medieval....-

(25)

Es necesario analizar tal razonamiento, puesto que el aviso escrito y la obligación que el mismo encierra, sólo significan un mero formalismo legal que no remedia en modo alguno el trasfondo del problema rescisorio: ese arbitrario y tremendo poder patronal por medio del cual y sin mayores trámites procesales rescinde un contrato de trabajo.

(25) José Dávalos Castro, "Derecho y Trabajo", México, UNAM, 1976, p. 47.

Con esa irrelevante disposición, pensamos, se --pretende ocultar la crudeza del conjunto de normas que regulan el despido del trabajo, llegándose a justificar dicha regulación legal como "mal necesario".

3.3. El Despido y las Formas Autotutelares.

Después de habernos enfocado al estudio jurídico del despido y a su técnica procesal, en esta parte lo discutiremos en relación a su analogía con las formas autotutelares de composición de conflictos.

Cabe hacer aquí, la aclaración de que en modo alguno reclamamos ninguna originalidad respecto a los puntos - de vista que exponemos. Simplemente nuestro objetivo es la sola intención de profundizar en las ideas sobre el tema, expuestas por los más significativos juristas en el ramo, usando ciertos recursos simplificadores con el fin primario de - que la plenitud de su fuerza pueda ser debidamente apreciada.

3.3.1. Autotutela Jurídica.

"...Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma ni ejercer violencia - para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar- justicia en los plazos y términos que - fije la ley..." (Art. 17 Constitucional).

"El Estado, mediante las normas jurídicas establecidas por él mismo -señala Calamandrei- regula relaciones intersubjetivas, y crea de este modo en los individuos, al establecer anticipadamente el predominio de un interés sobre otros, derechos subjetivos y obligaciones individuales, que si el derecho subjetivo significa preferencia dada por la ley al interés individual, ésto no quiere decir que quien está investido de aquél pueda poner en práctica su propia fuerza privada para hacer valer, a cargo del obligado, tal preferencia. De esta manera, formando la base de los conceptos de jurisdicción y acción, se encuentra en el estado moderno, la premisa fundamental de la prohibición de la autotutela."-(26)

De esta manera, dejar a los mismos interesados la facultad de resolver por sí mismos los propios conflictos, quiere decir que se excluye la posibilidad de una decisión imparcial, dado que, según se desprende del 17 Constitucional y de acuerdo al sentir de Calamandrei, ninguna persona puede ser juez in re propia, y quiere decir, además, que el más fuerte tendrá siempre la razón.

Se comprende por ello que desde los primeros albores de la civilización, desde que, por encima de los individuos, se ha venido afirmando un principio de autoridad, -- esa autoridad haya intervenido, primero, para disciplinar, y después en forma absoluta, para prohibir cada vez más energicamente el uso de la autotutela hasta llegar a término extremo actual en que está considerada, salvo ciertos casos, como delito.

Así, actualmente, cualquier forma autotutelar no

regulada por la ley (la ley permite formas autotutelares como, la legítima defensa, el aborto por causa de violación y el robo de fámélico, entre otras) se entiende prohibida por el 17 Constitucional.

Un concepto apropiado de Autotutela nos la da Couture (27) al expresar que, "la llamada autotutela es la reacción directa y personal de quien se hace justicia con ma nos propias", y establece también que, "en tanto la autotutela es una solución parcial del litigio por acto privado, el proceso constituye una solución imparcial del litigio de carácter público..." "La autotutela o autodefensa sacrifica es te último interés (público) al primer "(privado)".

Alcalá-Zamora, (28) al respecto, señala: "Producido el litigio o conflicto entre dos esferas contrapuestas de intereses, cabe que se solvente por los propios litigantes, o mediante la decisión imperativa de un tercero..." "La solución parcial del litigio ofrece, a la vez, dos perspectivas: o bien uno de los litigantes consiente el sacrificio de su propio interés, o bien impone el sacrificio del interés ajeno. En la primera hipótesis tenemos la figura que llamamos Autocomposición; en el segundo puesto nos hallamos ante la Autotutela".

Ambos autores, en concenso con varios tratadistas más, coinciden en señalar la característica fundamental de la autotutela jurídica; en la reacción personal y directa, uno de los litigantes impone el sacrificio del interés ajeno sin consentir la sujeción de su propio interés.

Con esto podemos declarar que la Autotutela o --

(27) Eduardo Couture "Fundamentos de Derecho Procesal Civil" Buenos Aires, 1958, pp. 9 y 55.

(28) Op. Cit., pp. 13 y 55.

Autodefensa García Maynez (29) la denomina "defensa extrajudicial o privada de un derecho", es, fundamentalmente, una solución parcial del litigio por acto privado; esto es, la reacción directa y personal de quien se hace justicia por sí mismo, lo que conlleva en sí la imposición del sacrificio in interés ajeno para satisfacer el propio.

En una sociedad bien organizada, es esencial para el orden público que la justicia se administre por el Estado, pues no podría quedar como en los tiempos bárbaros, sujeta a capricho y a la fuerza de cada individuo. Por eso nadie puede reclamar su derecho aplicando su propia fuerza privada. Sean cual fueren las razones que asisten a un hombre, debe exponerlas ante los respectivos tribunales, esto es, -- que el poder público ejerza la justicia y no el poder privado de cada particular. La justicia, pues, es un servicio público y no una potestad particular del individuo.

"La prohibición hecha a los individuos de recurrir a la fuerza privada para hacer valer sus derechos -dice Calamandrei- significa necesariamente facultad dada a los -- particulares de recurrir para la defensa de sus derechos a -- la fuerza pública del Estado". (30) De esta manera podemos -- señalar que si por un lado se le prohíbe al hombre ejercer -- la autotutela, por el otro se le otorgue el Derecho de Ac---ción para solicitar la justicia al estado. En tal forma, -- cuando la defensa de los derechos individuales es asumida -- por el estado mediante la institución de los jueces públicos, el Derecho de Acción significa, el recurso con que el ciudadano invoca, en su propio favor, la fuerza pública del estado; es decir, la actividad que realiza para poner en movi---miento, en defensa de su derecho individual, el ejercicio -- del poder jurisdiccional del estado. Ese derecho es, antes-

(30) Op. Cit., p. 148.

que empleo de la fuerza privada, reconocimiento del poder -- público de la autoridad.

3.3.2. Despido Laboral.

Teniendo en cuenta las consideraciones jurídicas sobre los aspectos intrínsecos del acto rescisorio patronal y el significado auténtico de la autotutela, podemos determinar sus relaciones y semejanzas.

El despido, según vemos, es acto unilateral -- (ésto es, realizado por cuenta y riesgo del patrón), fundado o no en causa justa, disolvente de un contrato de trabajo y previo a cualquier procedimiento ante la autoridad, que exige como único requisito formal el que se haga del conocimiento en forma escrita a la otra parte en la relación laboral.

Retomando los conceptos sobre la Autotutela Jurídica, señalabamos que consiste en la solución parcial de un litigio mediante acto privado de uno de los litigantes, el cual impone el sacrificio del interés ajeno por encima del consentimiento de su propio interés; no es solución imparcial del conflicto, no media en ella juicio previo ante autoridad alguna. Se da al conflicto una reacción personal y directa de uno de los involucrados en él, y se antepone al poder jurisdiccional del estado la fuerza privada particular.

En el acto de rescisión por parte del patrono, se dan características propias de la autotutela, toda vez -- que se constituye estrictamente una solución parcial del li-

tigio, es acto privado y unilateral, e impone el sacrificio del interés ajeno para satisfacer el propio.

Cuando la conducta de un trabajador se adecúa a alguna causal de rescisión de las establecidas por el artículo 47 de la Ley laboral, surge el conflicto entre ambas partes de la relación laboral: el patrono despide al obrero, y al realizar dicho acto, está facultado por la ley para aplicar su propia fuerza privada en la solución del conflicto, - está excluyendo la posibilidad real de una decisión imparcial, está siendo juez in re propia al resolver por sí mismo y en forma parcial el conflicto jurídico; se está autotutelando.

Como sabemos, luego del despido se da el juicio. Sin embargo, ese juicio es posterior y no va encaminado a dirimir el conflicto desde el momento en que se da, sino que va más bien dirigido a justificar o aprobar la injustificación de una decisión particular dada de antemano. Es decir, y según habíamos señalado antes, primero es la privación y después el juicio. Primero interviene la fuerza privada en la solución del conflicto y después entra en acción el poder público.

Se puede notar por todo ello que, esa reacción - directa y personal, que el patrón le da al conflicto, del -- cual, él mismo es parte, constituye propiamente justicia por su propia mano, ya que no se le obliga legalmente a exponer, ante todo, el litigio a la consideración de la autoridad competente, ni está ejerciendo su derecho de acción para solicitar a dicha autoridad su poder jurisdiccional para dirimirlo en forma imparcial.

Por tanto, reiteramos, nuestra legislación laboral deja, erróneamente para nosotros, a uno de los interesados y parte del conflicto, la facultad de resolverlo por sí mismo mediante acto privado y sin mediar juicio previo.

La prohibición hecha a los individuos de recurrir a la fuerza privada para hacer valer sus derechos significa necesariamente facultad dada a los mismos de acudir para la defensa de sus derechos a la fuerza pública del estado. De esta manera, es claro que en compensación de tal prohibición, le es reconocida a todo individuo la facultad de dirigirse al ente público para obtener justicia contra el obligado.

Ahora bien, ese poder de rescisión que la ley le concede al empresario va más allá de la facultad de dirigirse al estado para obtener justicia y constituye en sí mismo poder "casi jurisdiccional" de resolución.

Varios autores sostienen que en el caso de la autotutela o autodefensa, la referida reacción personal y directa que anotábamos como su característica principal, es efecto y consecuencia siempre de una agresión previa y que se da, casi exclusivamente, en materia penal (ponen como caso típico el de la Legítima Defensa).

Sin embargo a nuestro parecer, no es la causa del litigio lo relevante para determinar la figura autotutelar en dado caso, sino, fundamentalmente, la forma misma de encararlo por parte de alguno de sus componentes.

En el despido laboral, es claro, no se trata de una "agresión" previa por parte del obrero la causa del conflicto y de la rescisión patronal, sino el motivo o razón -- que éste último toma en cuenta, como imputable al trabajador, para reaccionar en tal forma y, conforme al poder legal que se le da, separarlo del empleo.

Volvemos a señalar: la causal del despido no --- constituye agresión alguna, es, simplemente y de acuerdo a la ley, motivo o razón del conflicto, y, por todo ello, la pauta fundamental para que el patrón pueda echar mano de su poder rescisorio de manera unilateral, autotutelándose en su derecho, aunque de manera también lícita porque la propia -- ley así lo faculta.

Ahora bien, si en todo tipo de autotutela hay -- proceso legal, aunque el mismo sea posterior: en el despido, y en esto se asemeja también a la autodefensa, es importante señalar que tal proceso se lleva a cabo con posterioridad a la separación del empleo.

No obstante, la existencia de tales procesos --- "posteriores a" los mismos van encaminados a confirmar o revocar, primordialmente, una decisión particular realizada -- previamente, pero nunca a dirimir el conflicto por acto jurisdiccional, previo, único e imparcial de la autoridad competente, según sea el caso.

4. ESTRUCTURA ECONOMICA, SISTEMA JURIDICO E IMPACTO SOCIOLOGICO DEL DESPIDO.

Analizando el Despido en su aspecto puramente jurídico procesal, nos referiremos ahora a los presupuestos --

económicos sociales que determinan su regulación actual como norma jurídica inmersa en una formación social determinada.

En base a ello hemos de examinar primeramente algunos conceptos fundamentales del modo de producción capitalista para, de acuerdo a eso, enseguida, considerar la correspondencia económico-jurídica y, finalmente, encuadrar el aspecto socio-económico (con sus postulados esenciales) al asunto del despido laboral y su regulación actual, y poder estar en condiciones objetivas de comprender mejor su problemática jurídica total.

4.1. Conceptos Económicos Fundamentales.

La premisa fundamental aquí es la consideración simple y breve del sistema productivo capitalista en sus bases generales. Sistema del cual adquiere su fundamento el orden jurídico, según veremos, con las relaciones de producción que implica, dominantes en tal modelo económico.

La propiedad privada de los medios de producción, la división del trabajo y la producción de mercancías en gran escala, son condiciones base de tal sistema económico, movido por el intercambio.

"La división del trabajo sólo resulta posible en la sociedad moderna, porque los productos aislados, ocupados en distintas ramas del trabajo, entran en contacto unos con

otros y ofrecen a los trabajadores de las demás especialidades los productos de su propio trabajo". (31)

Así, cuanto más desarrollada es la sociedad, más profunda es la división del trabajo.

La Economía capitalista es una de las formas de la economía basada en el intercambio de productos ("mercancías"), en donde el valor es el régimen de producción de los mismos.

El valor de una mercancía está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirla. Puede ser valor de uso (su utilidad misma para satisfacer una necesidad) o de cambio (la relación cualitativa que tiene con otras).

En este sistema de producción el trabajo es la base del valor de las mercancías, y ese valor es la expresión de las relaciones sociales en la producción.

"Todos los productos creados por el trabajo social, en un régimen basado sobre el intercambio, toman la forma de mercancías..." (32)

Cada mercancía adquiere, así un precio determinado expresado en dinero, y ese precio se establece en el mercado a consecuencia de las relaciones entre los miembros de esa sociedad basada en el intercambio; por ello el precio de

(31) Marta Harnecker, "El Capital: Conceptos Fundamentales", Siglo XXI, 1ª Ed. 1981, p. 84.

(32) Marta Harnecker, Op. Cit., p. 108.

la mercancía se determina en las relaciones entre los hom--- bres al producir y no lo determinan las propiedades natura-- les de la mercancía. Ese precio o valor de cambio sólo se - puede explicar por los gastos de trabajo necesario para la - creación de una mercancía (ésto es lo que se llama "valor -- trabajo" o "valor intrínseco"). Por esto sólo el valor tra- bajo es la base del precio de cualquier mercancía.

En la producción de mercancías los hombres en--- tran a un proceso de trabajo: se relacionan con la naturale- za y con el fin de transformar un objeto o materia prima en- valor de uso.

En ese proceso intervienen varios elementos:

Fuerza de trabajo (actividad o energía muscular- encaminada a un fin).

Objeto de Trabajo (materia prima).

Medios de Trabajo (instrumentos).

Resultado o Producto (objeto transformado en va- lor de uso).

Ese proceso de trabajo puede ser individual ---- (donde sólo interviene una fuerza de trabajo) o cooperativo (intervienen multitud de fuerzas de trabajo y hay división - del trabajo).

En el sistema capitalista se da el proceso de --

trabajo cooperativo.

"En la producción -señala Marx- los hombres no actúan solamente sobre la naturaleza, sino que actúan también los unos sobre los otros. Se pueden producir sin asociarse de un cierto modo, para actuar en común y establecer un intercambio de actividades. En la producción social de su existencia los hombres entran en relaciones determinadas, necesarias, independientes de su voluntad, estas relaciones de producción corresponden a un grado determinado de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción constituye la estructura económica de la sociedad, la base real, sobre la cual se eleva una superestructura jurídica y política y a la que correspondan formas sociales determinadas de conciencia..." (33)

Los elementos de esa estructura productiva son, - el trabajador con su fuerza física, para lograr el sustento diario y el Trabajador (mejor conocido como "patrón") con su fuerza mental tiende a incrementar su capital.

El proceso de trabajo cooperativo que se desarrolla en este modo de producción capitalista tiene lugar en -- una relación de propiedad primordial entre ambos elementos: - la que Marx llama "relación directa entre los propietarios - de los medios de producción (no trabajador) y los propietarios directos" (trabajadores). (34)

Características de ambos:

(33) Karl Marx, "Contribución a la Crítica de la Economía Política".

(34) Karl Marx, "Contribución a la Crítica de la Economía Política". p. 49. Citado por Enrique Velasco, "Introducción al Derecho del trabajo"., Blume, Barcelona, 1976, - p. 139.

El trabajador no tiene control ni dominio técnico sobre los medios de trabajo, ni sobre el proceso de trabajo global en que está inserta su actividad y no tiene, por consiguiente, poder alguno de decisión sobre el destino y -- uso específico de los medios de producción y del producto de su trabajo.

El patrón, en contraposición, y como dueño absoluto de los medios de producción, es director único del proceso de trabajo y "definidor de la afectación de los medios de producción y de los frutos a un destino o uso concreto".- (35)

Así pues, el trabajador tiene un lugar concreto y es parte del proceso productivo.

Ahora bien: ¿Cómo llega el trabajador a ser parte de tal proceso y el por qué de sus características anteriores? Sencillamente por el intercambio de mercancías, base primordial del sistema productivo capitalista: la fuerza de trabajo es considerada como mercancía. Por lo tanto, se compra y se vende a su valor. Ese valor, al igual que el de -- cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción.

El precio, o el valor de cambio de la mercancía-fuerza de trabajo trae como consecuencia el pago del esfuerzo del trabajador o sea el salario.

"Privados de sus medios de vida, los obreros se-

ven en la necesidad de cambiar su mercancía, fuerza de trabajo, por la mercancía del capitalista, el salario". (36)

Entonces: la fuerza de trabajo es una mercancía- que su propietario, el trabajador, como asalariado, vende al capital a cambio del salario de éste.

Así. el obrero se integra al proceso productivo- para ser en adelante parte importante de él.

El dueño de los medios de producción se convierte, además el propietario del valor de uso de la fuerza de - trabajo que adquiere.

Desde allí el proceso de trabajo se desarrolla,- como ya decíamos, en una relación de propiedad primordial: - la existente entre los propietarios de los medios de producción y los no propietarios, o asalariados.

Integrados ambos elementos de la estructura económica al proceso productivo, surgen las relaciones sociales de producción y, por consiguiente, "el capital presupone el trabajo asalariado, y éste, el capital. Ambos se condicionan y se engendran recíprocamente". (37)

Para poder mantener esa integración de ambos elementos (capital y trabajo), esa reciprocidad y condicionamiento entre ambos, se crean dos figuras conocidas: la Propiedad y el Contrato de Trabajo. Se establecen en un orden-

(36) Karl Marx, "Trabajo Asalariado y Capital", Siglo XXI, - p. 69.

(37) Karl Marx, "Trabajo Asalariado y Capital", Op. Cit., p. 79.

social diferente al económico -el orden jurídico- pero sujetos a las necesidades de la estructura económica.

De acuerdo al concepto jurídico (38) de "propiedad": el propietario de una cosa puede usar, gozar o disfrutar y disponer de su propiedad, sin mas limitaciones que las establecidas en las leyes.

Esa "propiedad" o "cosa" no es sino los medios - de producción.

Así el propietario de los medios de producción - en la estructura económica capitalista es el mismo propietario jurídico que define el derecho y, por ende, tiene poder para usar de su propiedad, apropiarse de sus frutos y disponer de ella (caso en términos semejantes a la propiedad absoluta del derecho romano con su jus fruendi, utendi y abuntendi).

Ahora bien, el uso que hace el capital de la mercancía fuerza de trabajo consiste en el hecho de que el obrero debe vender su trabajo al capitalista durante un tiempo - determinado. Así, el capitalista compra la fuerza de trabajo por un tiempo prestablecido entre él y el obrero. Ahí está el origen del contrato de trabajo.

Ese contrato de trabajo estipulará derechos y -- obligaciones entre los dos factores de la producción.

Entre los derechos más significativos en favor -
(38) Cf. Código Civil Distrital, Art. 830.

del comprador de la fuerza de trabajo (patrón) están -en relación a los que también le otorga el ser propietario- el -- usar, gozar y disponer de la fuerza de trabajo del obrero -- por un tiempo determinado.

De ahí deviene la expresión del tratadista Velasco:

"La circulación de mercancías- "cosas", "bienes", "mercaderías", implica la existencia de sujetos- "personas"- "libres" para expresar su voluntad a través de un contrato y atribuir así, de un modo acorde, la titularidad (propiedad)- sobre determinada mercancía, a determinado sujeto. Sin entrar en otros mecanismos jurídicos que en supuestos específicos instrumentan la mencionada circulación, además del contrato". (39)

Si ser propietario de una cosa -y el patrón lo es de los medios de producción, indefinidamente, y de la -- fuerza de trabajo de obreros, por un tiempo determinado- significa, por derivación de los conceptos económicos y jurídicos expresados anteriormente, dirigir el proceso de trabajo, definir la afectación de los medios de producción y del producto; y da derecho a usar, gozar y disponer de su propiedad...

¿ Qué le espera al no propietario -Trabajador- que vende su fuerza de trabajo y que no goza mas que de la propiedad de la misma...?.

No otra cosa que considerarse y ser realmente de pendiente directo de quien le compra su "energía muscular",-

(39) Op. Cit., p. 139.

y lo que ello mismo conlleva: obediencia y sumisión.

Por eso:

"La nota de dependencia y el deber de obediencia -dice Velasco- no son sino el reflejo último de su carencia de control técnico del proceso de trabajo, que va en correspondencia con la función del empleador como director técnico del proceso de trabajo". (40)

¿ Qué otros atributos trae consigo la propiedad de una cosa ?

La adquisición por el capitalista, a través del juego del mercado y del intercambio de la mercancía fuerza de trabajo que le es útil para sus fines -el fin inmediato y directo del sistema capitalista es la acumulación de capital-, que se realiza a través de la oferta y la demanda.

La utilidad o valor de uso de la fuerza de trabajo es lo que le interesa al comprador. Su finalidad es que esa "energía vital" del obrero, produzca bienes para el intercambio, que cambiará por dinero para acrecentar su cantidad cada vez más.

Es por eso que, cuando determinado trabajador ya no tiene fuerza de trabajo útil al sistema, el capital tratará de desprenderse de ella (es claro que también el obrero, en cuanto quiera, puede dejar al capitalista a quien ha al--

quilado su fuerza de trabajo).

Decíamos, pues, el capitalista, cuando ya no puede sacar provecho alguno a esa "fuente de sus ingresos" o no le saca el provecho que había calculado, busca la forma de - desahcerse de ella.

De acuerdo con Marx., "el capital sólo puede aumentar cambiándose por fuerza de trabajo, engendrando el trabajo asalariado. Y la fuerza del obrero asalariado sólo puede cambiarse por capital acrecentándolo, fortaleciendo la potencia de que es esclava. El aumento del capital es, por -- tanto, aumento del proletariado, es decir, de la clase obrera, y por tanto, de la fuerza de trabajo, que por lo mismo -- abarata su costo para el comprador". (41)

Al existir en un momento dado un inmenso ejército industrial de reserva, esto es presión suficiente para manobrar un sistema legal --según veremos subsecuentemente-- (42) que permita desprenderse, aún sin esperar la terminación del tiempo fijado por el contrato de trabajo, de la fuerza de -- trabajo "inversible" a los fines capitalistas primordiales.

No en balde señala Velasco:

"A la función de adquisición de la fuerza de trabajo (refiriéndose a una de las funciones del derecho del -- trabajo en la reproducción de la estructura económica capitalista) va correlativamente unida la función complementaria-

(41) Karl Marx, "Trabajo Asalariado..." Op. Cit., p. 79.

(42) Infra, Tema 4.3.p.

y de sentido inverso: PRESCINDIR de la fuerza de trabajo no-necesaria al proceso de trabajo", (43)

Y ese atributo lo trae aparejado el derecho de propiedad sobre las cosas: en este caso, sobre la fuerza de trabajo comprada; aunado al poder real que otorga ser propietario de los medios de producción.

Quizá no se vea qué suficientemente las implicaciones económicas que encierra el ser propietario de una cosa, por que el análisis puro del orden económico capitalista no lo refleja claramente así: por eso, al relacionar la estructura económica con la norma jurídica, creemos, se comprenderá mejor la amplitud del instrumento conceptual que incluye la propiedad sobre las cosas, y que da la clave para el análisis de las condiciones sociales en el seno de las cuales se determina el contenido de las normas laborales. De ahí la consideración posterior de Velasco al afirmar que, "la existencia del modo capitalista de producción presupone todo un sistema jurídico implicado en él". (44)

Y es que ya no sólo se le otorgará al propietario, poder para prescindir de la fuerza del trabajo de alguno o algunos obreros "inútiles" al sistema por medio de la terminación del contrato, sino que, sin esperar tal circunstancia, podrá deshacerse de ella con la potestad rescisoria, fuera de juicio alguno y sin mayores trámites procesales, que la norma jurídica le otorga expresamente.

De esa forma, la concepción jurídica de la figura "propiedad" nos dará la clave en la corroboración de ---

(43) Op. Cit., p. 142.

(44) Op. Cit., p. 115.

nuestros puntos de vista sobre el asunto del despido, del --
cual haremos el debido análisis de sus causas socio-económi-
cas en el punto 4.3 de nuestra estructura de investigación.

4.2. La relación económico-jurídica. Papel de lo Jurídico en lo Económico. (45)

Un sistema de producción determinado, con sus ba-
ses productivas y sus relaciones sociales, no puede funcio--
nar y reproducirse continuamente sin el apoyo de ese instru-
mento formal llamado "derecho", creado y adecuado a las ca--
racterísticas propias de cada modo de producción.

El sistema capitalista no es la excepción, y por
ende, necesita de un orden jurídico acorde a sus postulados-
fundamentales, que le sirva de sostén esencial para su conti-
nuidad y reproducción.

De esa manera, ya no estarán desligados, estruc-
tura económica y estructura jurídica, sino que ambos forma--
rán parte de esa estructura global: modo de producción.

"Todo modo de producción es una estructura unita-
ria cuyos elementos tienen, a su vez, forma estructural, or-
ganizan sus términos en forma de estructura también, resul-
tando una estructura global compleja, una estructura de es--
tructuras. En esta estructura global cabe distinguir tres -
niveles, tres instancias, tres estructuras regionales: la --
económica, la jurídico-política y de ideológica. En un modo
de producción, los distintos niveles, no se superponen, ni -

(45) Nos avocaremos fundamentalmente a los conceptos verti--
dos por Enrique Velasco en su obra "Introducción al De-
recho del Trabajo", por la claridad con que los aborda.

son autónomos, sino que se apoyan los unos en los otros, se interpenetran, constituyendo una estructura global en la que cada uno queda condicionado por los otros -en última instancia, todos por el económico-, guardando, a su vez, cada nivel, una relativa autonomía". (46)

En ese sentido, Velasco señala también que:

"La estructura regional económica y la estructura regional jurídico-política no guardan entre sí relación -de causa efecto, no, como se dijo, son tampoco autónomas. - La relación que se establece entre las mismas viene dada por la "función", el "lugar", que cada una de ellas desempeña y ocupa en la estructura global: en el modo de producción". -- (47)

De acuerdo con esto, cada una de estas estructuras desempeña un papel en la estructura global, según veremos. Todas se implican, se condicionan, se presuponen y se apoyan.

"La existencia de un modo capitalista de producción presupone todo un sistema jurídico implicado en él". -- (48)

Por eso:

"Pensar en la reproducción de un proceso de producción capitalista es manejar inmediatamente todo un repertorio de normas jurídicas..." (49)

(46) Velasco, Op. Cit., p. 139. Cita que hace Marx.

(47) Ibidem, p. 139.

(48) Ibidem, p. 140.

(49) Velasco, Op. Cit., p. 140.

Destaquemos la función primordial del orden jurídico en esa estructura global.

El nivel jurídico, ya lo habíamos señalado, es el instrumento que se utiliza para llevar a término los fines esenciales del sistema económico capitalista y para su reproducción.

"En el modo de producción capitalista, la estructura jurídico-política, en relación con la económica, desempeña el papel de vehículo que permite la reproducción de sus elementos y de las relaciones entre los mismos (...) Pensar en la reproducción de un proceso de producción capitalista es manejar inmediatamente todo un repertorio de normas". (50)

El sistema capitalista se base en la explotación del trabajo. Ya señalabamos las características de cada una de las partes integrantes del proceso productivo de este: -- las del trabajador y las del no trabajador; sus relaciones en la producción y sus funciones.

Para que se dé la continuidad deseada, es necesario establecer los derechos y obligaciones de ambos. Es ahí donde el instrumento jurídico entra en apoyo de la parte económica: estipula los derechos y obligaciones de las partes, teniendo como directriz a seguir, los fines específicos del sistema económico.

De esa manera, surge ese conglomerado de normas jurídicas, que regularán la conducta de los individuos en el pro

ceso productivo.

Como la conducta humana es diversa y compleja, abarca campos y situaciones diversas; por ello el orden jurídico contendrá normas para cada situación o circunstancia específica.

Así, por lo que se refiere a las relaciones de los individuos en la producción, se instrumenta un régimen jurídico concreto: el Derecho del Trabajo.

Sus normas estarán acordes a las bases económicas y determinadas por éstas. De esta forma, el Derecho del Trabajo como parte de la superestructura, determinada por la base real contendrá normas jurídicas tendientes a tal fin, y cuya función primordial será la reproducción del modo de producción imperante, demostrando con eso que la intervención de la parte estructural en la continuación del sistema económico es de gran importancia.

Por ello:

"En la constante, sucesiva y "pacífica" reproducción de un modo de producción -señala Velasco- el derecho desempeña un papel de primer orden. La estabilidad en las relaciones de producción y la repetición sucesiva de los procesos de trabajo en que las mismas quedan implicadas, encuentran su mejor instrumento en la norma jurídica". (51)

(51) Op. Cit., p. 140.

Ya hemos señalado que para la adquisición de los medios de producción "cosas", "bienes", "mercaderías", en su versión jurídica por el capitalista se hace preciso recurrir a uno de los modos de adquirir la propiedad en el sistema jurídico (normalmente el contrato de compra-venta); y que este mismo instituto jurídico permitirá convertir los productos - del proceso de trabajo en dinero, y con éste adquirir nuevos medios de producción para la reproducción del proceso de trabajo, y medios de consumo para la reproducción del propio capitalista. Asimismo, y con el dinero obtenido por los productos, el capitalista, recurriendo al contrato de trabajo, podrá adquirir nueva fuerza de trabajo que posibilite la reproducción del proceso de trabajo. El trabajador, a su vez, con el dinero que recibe a cambio de su fuerza de trabajo, acude también al instituto jurídico de la compra-venta para adquirir los medios de vida que permitan la reproducción de su fuerza de trabajo.

Todo esto nos lleva a la conclusión de que el modo de producción capitalista, la estructura jurídico-política, en relación con la económica, desempeña el papel importante de vehículo que permite la reproducción de los elementos, -- trabajador y patrón, y de las relaciones entre ambos. Por ello se puede señalar que es el nivel jurídico el instrumental utilizado para llevar a término la reproducción del nivel económico.

Si la existencia de un modo capitalista de producción presupone todo un sistema jurídico implicado en él, y si en la reproducción de tal modelo económico el derecho desempeña un papel de primer orden... ¿Cuáles son las funciones del Derecho del Trabajo, como parte del sistema jurídico, en ese papel ?.

Velasco (52) es bien claro cuando las describe de la siguiente forma:

"En esa función de reproducción de los elementos y las relaciones de la estructura económica capitalista, el derecho del trabajo no ocupa más que una parte del frente total. En la circulación de la mercancía medios de reproducción, nuestra disciplina no juega papel alguno (...) Las funciones concretas encomendadas al sistema jurídico laboral a este respecto, son:

La adquisición por el capitalista, a través del juego del mercado, de la fuerza de trabajo (esto se puede confrontar con los arts. 1ª al 55 de la Ley Federal del Trabajo).

Las reglas a que ha de someterse el capitalista en el uso de la mercancía fuerza del trabajo (Cf. arts. 56 al 80 de la Ley Federal del Trabajo).

La adquisición por el trabajador del precio de su fuerza de trabajo (Cf. arts. 80 y ss. de la Ley Federal del Trabajo).

A la función de adquisición de la fuerza de trabajo correlativamente unida la función complementaria y de sentido inverso: PRESCINDIR de la fuerza de trabajo no necesaria al proceso de trabajo".

Veamos ejemplificativamente lo que expresan algunas nor-

mas laborales vigentes, para señalar después, la correspondencia económico-jurídica.

Art. 8 (Ley Federal del Trabajo):

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

Art. 10:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores".

Art. 20:

"Se entiende por relación de trabajo... la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Art. 82:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Art. 134:

"Son obligaciones de los trabajadores:

I.

II.

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

Cómo fácil es deducir de ellas, este conjunto de normas sitúa claramente al trabajador y al patrón en el lugar que les corresponde en el proceso productivo. Y así, "la nota de dependencia y el deber de obediencia del trabajador, - no son sino el reflejo jurídico de su carencia de control -- técnico del proceso de trabajo; y a tal carencia se corresponde con la función del empleador como director técnico del proceso productivo". (53)

Por lo expresado en este punto de nuestra investigación, podemos aseverar con razón que:

La relación económico-jurídica es íntima. Ambas se condicionan y se interpenetran estrechamente.

La parte económica determina a la jurídica.

La porción jurídica es sostén y apoyo de la base --- real.

La función primordial del derecho, como parte de la superestructura, es la reproducción de la base económica.

Las normas laborales, componentes de la porción jurídica, desempeñan funciones específicas en la reproducción -- del sistema económico, en razón de que están insertas en una relación social de producción e integradas en una estructura productiva que abarca tal relación y que en última instancia las determina y adecúa de acuerdo a sus propósitos económicos.

Teniendo en cuenta las bases y propósitos del sistema capitalista, que presupone y determina la existencia de -- todo un orden jurídico, y la relación entre ambas estructuras, trataremos de explicar la existencia del despido laboral de acuerdo a tales presupuestos y a dicha correspondencia.

Es importante señalar primeramente, y de acuerdo a -- Susanne de Brunhof, que:

"Para la reproducción del sistema capitalista se requiere la concurrencia de tres elementos: disciplina en el -- trabajo, inseguridad en el empleo y permanencia en el abastecimiento de fuerza de trabajo proletaria al menor costo posible. El despojo de la fábrica se impone al proletariado sometido a la coacción del mercado de trabajo, al estar desposeído de todo, excepto de sus brazos. Y la coacción del mercado implica la inseguridad del empleo". (54)

(54) Suzanne de Brunhof, "Estado y Capital", Colección Zimerwalf, 1976, p. 14.

En base a ello, "inseguridad en el empleo" y "sostenimiento del ejército industrial de reserva", son premisas fundamentales en la reproducción del sistema económico capitalista.

Las normas jurídicas, por estar inmersas en ese complejo económico, tienen que ir de acuerdo a tales necesidades para reproducirlo. Se requieren, pues, normas de trabajo específicas que apoyen tan primordiales contingencias del sistema de producción.

Hemos visto anteriormente que a la función de adquisición de la fuerza de trabajo, que desempeña el derecho laboral, va correlativamente unida a la función complementaria y de sentido inverso: prescindir de ella.

De esta manera podemos ver que el despido del trabajo y su regulación actual tienen su razón de ser socioeconómica; el sistema económico requiere fuerza de trabajo en óptimas condiciones para que la producción capitalista aumente, y se incremente, por ende, la acumulación de capital; necesita un ejército industrial de reserva abundante que mantenga bajo el precio de la fuerza de trabajo (salario); requiere normas que aseguren una constante inseguridad del trabajador en el empleo; requiere de causas rescisorias de diversa índole que tiendan a mantener la disciplina del obrero en su trabajo y la insertidumbre en cuanto a la estabilidad en el mismo.

Señala Graciela Bensusan:

"El despido y la problemática que lo circunda -- tiene sus raíces en una necesidad fundamental del sistema: el mantener un amplio contingente de trabajadores sin un empleo fijo como forma de ejercer una coacción sobre el mercado de trabajo a efecto de que la mercancía fuerza de trabajo se mantenga en un nivel de adquisición barato. También esta situación de inestabilidad en el empleo es, contradictoriamente, expresión de la imposibilidad real del propio sistema de absorber totalmente el mercado de trabajo". (55)

En base a todo ello podemos afirmar que la regulación actual del despido del trabajo no está planteada por el Estado como mera forma de "hostigar" al obrero, o de un "error involuntario" de la propia Ley Federal del Trabajo, sino que responde a necesidades o requerimientos específicos del modo de la norma laboral. Si lo consideramos de otra -- forma, sería ir en contra de los postulados fundamentales de dicho sistema que, como se dijo, determinan y condicionan es trictamente el contenido del orden jurídico todo.

4.3. Impacto Sociológico del Despido Unilateral en Perjuicio del Trabajador.

La teoría integral del Derecho del trabajo y de la previsión social, aportación del Maestro Alberto Trueba - Urbina, contemplada como una revelación de los textos del -- Art. 123 de la Constitución de 1917, cuyas bases constituyen los principios Revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, apreciamos la naturaleza de la teoría integral, frente a la corriente tradicional de los tratadistas del Derecho Laboral que consideran a éste como el - Derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, in-

(55) Graciela Bensusan, "La Adquisición de la Fuerza de Trabajo Asalariado y su Expresión Jurídica". UNAM, 1979, - p. 118.

cluyendo en él la idea de la seguridad social.

En la Constitución de 1917, se determina ya la naturaleza proteccionista y reivindicatoria del trabajador, para la transformación de las estructuras económicas y sociales, dando dinamismo a las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte recoge y regula el espíritu de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues el Texto de la misma se desprende y se aprecia su naturaleza proteccionista y reivindicatoria, no así la protección a la estabilidad en el trabajo, como factor determinante para establecer el equilibrio y armonía psicológica del trabajador en el núcleo familiar y social, será pues la seguridad en el trabajo la que refleje en la sociedad un ambiente de bienestar para los hombres y mujeres-- que habitamos la tierra.

El despido de un trabajador con causa justificada o sin ella, conlleva los trastornos emocionales ya apuntados, por ello la teoría integral del Derecho, pugna por la estabilidad en el trabajo, mediante la observancia del procedimiento sumárisimo, para que las autoridades del trabajo determinen si la causal da lugar o no al despido del trabajador.

4.4. Efectos Sociales del Despido.

El despido es hoy en día un fenómeno que es y ha

sido causa y efecto en nuestra sociedad, de alteraciones psicológicas del trabajador, reflejadas de inmediato en el seno de la familia para después proyectarse de manera determinante en el núcleo social; ya en las ciudades, ya en el campo, produciendo efectos tan graves como: la disolución conyugal y hasta familiar, el alcoholismo, la drogadicción y la delincuencia, llegando incluso a la comisión de delitos graves -- que traen consecuencias sociales generalizadas en todo el Territorio Nacional, pero particularmente en las grandes ciudades, así como por la deficiencia de la vigilancia policíaca, se genera la alteración social, presentando un cuadro -- tan dramático que se asemeja en una verdadera epidemia, como lo estamos viviendo en nuestro país.

En la Ciudad de México, los ajustes de personal de las empresas particulares, las quiebras y cierres por incosteabilidad, inclusive en el sector oficial, en donde los recortes presupuestales y hasta la desaparición o liquidación de algunas paraestatales y entidades del sector central del Gobierno Federal, vienen a contribuir para agravar el -- problema que comentamos, sumándose a todo ello, la crisis -- económica interna y mundial.

En nuestro medio, se dan los fenómenos apuntados, con tanta frecuencia que dichos efectos han sido ya estudiados en cuadros estadísticos, como lo prueban las informaciones proporcionados por la Procuraduría General de la República, del -- Distrito Federal, el Consejo tutelar para Menores y hasta -- los Tribunales Familiares.

El impacto social del desempleo, hemos visto, -- acarrea una secuela de trastornos, a los hijos, cónyuge y de

más miembros de la familia del trabajador, provocando que -- los menores se vean obligados al trabajo (contraviniendo a -- la Ley), al robo, inclusive a la prostitución, circunstan-- cias a las que no queda ajeno el mismo trabajador al encon-- trarse sin ingresos. Es pues necesario que el Estado tome -- algunas medidas de carácter administrativo y social, como el "seguro de trabajo", a través de una prima mínima correspon-- diente, y algunas otras que tiendan a la previsión social de manera integral, quedando incluída la seguridad social, para la preservación y equilibrio de las estructuras económicas, -- sociales y hasta políticas.

De ninguna manera podemos soslayar el aspecto po-- lítico, ya que estamos viendo como se quebranta la autoridad de nuestros gobernantes y de nuestras instituciones políti-- cas.

5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS.

Si del análisis jurídico del despido se despren-- de que éste viene a constituir una posibilidad legal del pa-- trón para rescindir de manera unilateral una relación labo-- ral, cuando medie causa justa legal, mediante aviso escrito-- de la causa y fecha; del análisis de su técnica procesal se-- deduce que tal posibilidad se convierte en plena potestad em-- presarial de despedir sin necesidad de juicio previo ni de -- sentencia o laudo que compruebe y justifique, antes de la -- rescisión, la existencia de la causa o causas legales de la-- misma; y del análisis socio-económico de las normas labora-- les y su función reproductora del sistema de producción, se-- concluye que tal posibilidad, facultad, o poder rescisorio -- patronal, tiene presupuestos económico-sociales más poder--

sos que cualquier razón de tipo jurídico, de ahí el parecer de algunos autores -Velasco, específicamente- en el sentido de que, "la existencia del modo capitalista de producción -- presupone todo un sistema jurídico implicado en él, y que, - "por ello la norma laboral se nos presenta inserta en una re lación de producción, y como tal, integrada a una estructura productiva". Por ello y porque están insertas y adecuadas - a ese modelo económico de producción se considera a las normas laborales como fiel reflejo de esa realidad social capitalista que regulan.

De esa manera, si tal modelo capitalista de producción presupone y determina al sistema jurídico y lo adecúa a él: la norma laboral, como integrante de este último - sistema, no puede estar desligada de la estructura productiva con sus relaciones sociales. Por eso mismo, es esa estructura productiva la que señala la función de la norma laboral en el propio campo que delimitan los términos de tal estructura.

En base a todo ello, claramente se comprende --- ahora la manera imprecisa con que se regula en la legisla--- ción laboral mexicana el derecho al trabajo (que no está, ni con mucho, garantizado) y a la estabilidad en el mismo.

Es claro que la actividad de dirimir conflictos y decidir controversias es uno de los fines primarios del Estado. Sin esa función, el Estado no se concibe como tal. -- Privados los individuos de la facultad de hacerse justicia - por su mano, el orden jurídico los ha investido del derecho de Acción y el Estado del deber de la Jurisdicción.

Si el fin del Derecho es lograr la justicia, la paz, el orden, la seguridad y la armonía sociales; y la función jurisdiccional del Estado consiste en dirimir, en forma imparcial y por acto de autoridad derivada de juicio, un conflicto de intereses de relevancia jurídica... El despidido laboral -efectivo poder legal del patrón para autotutelarse- desvirtúa la esencia y fines del Derecho y del Estado; y la tarea jurisdiccional estatal, consiste en determinar el derecho de las partes, con el objeto de resolver sus conflictos y controversias, se ve relegada a segundo término y, por lo mismo, desvirtuada en su esencia y objeto.

Si la jurisdicción estatal se cumple mediante un previo y adecuado proceso, si el proceso es una relación continuativa, consiste en un método de debate con análogas posibilidades de defensa y de prueba para ambas partes en la relación, mediante el cual se asegura una justa e imparcial decisión al conflicto; si el proceso jurisdiccional es bilateral, con la garantía de ser escuchadas las partes y con posibilidades eficaces de probar la verdad de sus proposiciones de hecho, -recalcamos-; y si, por último, el fin primordial de la jurisdicción es asegurar la efectividad del derecho y la continuidad del orden jurídico... ¿Por qué esa supremacía patronal? ¿Dónde están las "análogas posibilidades de defensa" en el asunto de la rescisión patronal, si ésta se realiza -- con antelación a todo procedimiento legal, ¿Dónde las Garantías Constitucionales de Previa Audiencia y Debido Proceso - Legal...?.

¿No es cierto que se desvirtúa el fin de la jurisdicción estatal y se relega a segundo orden?.

Tanto en doctrina, como jurisprudencialmente y en la propia ley, se ha repetido constantemente que las instituciones y normas jurídicas -entre ellas, obviamente, las de -trabajo- buscan perseverantemente su perfeccionamiento. Se declara reiteradamente que el sistema jurídico total tiende persistentemente hacia el verdadero ideal de la justicia en sus disposiciones normativas. También se proclama concretamente que los preceptos legales que rigen el derecho a la estabilidad en el empleo van por ese camino.

No obstante, creemos, no todo el sistema jurídico camina parejamente hacia el pretendido ideal; concretamente las normas referentes a la rescisión, fundamentales en el derecho a la estabilidad en el empleo, están todavía en la -escena del cambio, porque con su forma legal actual, difícilmente se alcanzará el ideal de la estabilidad, hacia la cual, se dice tienden.

Se vio que el sistema económico en que están insertas adecuadamente requiere para su reproducción constante un tipo de régimen jurídico -tal y como está elaborado para -tal efecto- acorde a sus características y requerimientos.

Por eso y de acuerdo con Becerril:

"Los límites del derecho laboral y sus posibilidades de expansión no van más allá del modo de producción capitalista". (56)

Fundamentalmente también por esas mismas razones

podemos expresar aquí que, sin temor a equivocarnos, si hasta la fecha no se encuentra garantizada la estabilidad en el trabajo, mucho menos se puede pensar que realmente se encuentre asegurado el trabajo como un derecho social de las personas (como se lee, incluso a nivel constitucional).

El despido, como artificio legal a través del cual el Estado Mexicano garantiza al capital, la disciplina en el trabajo y la inseguridad en el empleo requeridas por el sistema capitalista, es sólo una "expresión" (57) del mecanismo jurídico total que dicho estado instrumenta para tales efectos.

Hay varios dispositivos idóneos, con semejantes-objetivos: la contratación eventual, las causas legales de rescisión de la relación de trabajo, la propia interpretación y la aplicación de las mismas, las violaciones en materia de contratación temporal, la renuncia bajo la coacción y el despido por motivos políticos, entre otros.

De acuerdo con la Lic. Bensusan:

"Uno de los fenómenos más interesados en el ámbito laboral de nuestro país por su resonancia en la situación del desempleo, es la contratación eventual. El audaz manejo por parte de patrones de las disposiciones legales al respecto da lugar a que ellas le sean instrumento eficaz para mantener a sus trabajadores en una permanente inseguridad e inestabilidad laboral al utilizar en forma incorrecta o mañosamente los preceptos relativos a la contratación por obra o tiempo determinado".

(57) Término utilizado por Graciela Bensusan, (Op. Cit., p.4.)

(58) Ibid., p. 6.

Ella señala, con razón que la Ley Federal del -- Trabajo establece claramente que la regla general es que el contrato sea por tiempo indefinido, ya que la misma ley dice que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado, y únicamente por excepción procede la contratación temporal (siempre y cuando así lo exija la naturaleza del contrato, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley).

"Sin embargo, recalca, la práctica extendida de la contratación temporal o eventual, demuestra que el principio señalado (refiriéndose a la regla general del contrato - por tiempo indefinido), es violado sistemáticamente por los beneficios que éste proporciona a los patrones, ya que la in seguridad generada al obrero por no saber si le renovarán o no el contrato, hace que dicho trabajador no defienda los de rechos que la ley le otorga". Aleja -según ella- generalmente a los trabajadores en esta situación de cualquier intento de organización independiente o democratizadora ya que su -- afiliación a un movimiento de esa naturaleza sería suficiente para no renovarle el contrato. Así, el patrón que considere que el trabajador resulta indeseable por su participación en el movimiento y otra razón similar, no tiene que ex ponerse al pago de indemnización por despedirlo injustamente y simplemente espera a que venza el término señalado en el - contrato y se abstiene de renovarlo. Si el trabajador demanda por haber sido despedido sin causa legal, el patrón se de fenderá alegando vencimiento del contrato".

Por eso decimos, acordes con Ella, que el despido es únicamente una expresión de todo un amplio mecanismo - legal que, en su conjunto está destinado directa e inmediata

mente a mantener la disciplina y la inseguridad de los obreros en su trabajo; en apoyo específico del sistema de producción.

El profesor De Buen (59), señala que la rescisión patronal de la relación de trabajo no da por concluida tal relación o contrato, y que simplemente "suspende" o "interrumpe" sus efectos hasta que se confirma tal acto rescisorio por la autoridad laboral.

Nosotros consideramos que, si bien el ejercicio de tal facultad rescisoria es susceptible de control judicial, es esencial observar que no es la decisión judicial -- eventual, sino el despido la declaración unilateral de voluntad por persona privada -patrón- lo que pone fin a las relaciones de las partes. La terminación de la relación de trabajo por medio de la rescisión se consuma mediante esa manifestación unilateral de la parte empresarial de poner fin al vínculo existente entre ambos. No hay pues necesidad de -- aquiescencia o consentimiento unilateral alguno; el hecho de despido tiene lugar en el momento en que el patrón manifiesta al trabajador su voluntad de despedirlo.

Por otro lado, si el despido tuviera sólo efectos suspensivos, se encuadraría en el apartado de Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo (Capítulo III -- del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo).

El sistema que exige la previa resolución judicial, traduce mejor el principio de que "Nadie puede hacerse justicia por sí mismo". Sin embargo, el derecho mexicano --

tuvo en consideración varias circunstancias, erróneas a nuestro parecer: primeramente, la armonía que debe prevalecer en las relaciones de trabajo; pareció contrario a la equidad y al buen orden de la empresa, obligar al patrón a conservar a su servicio al obrero en tanto obtiene la sentencia respectiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje; además, adviniendo que se organizó un sistema de acciones a favor del trabajador lo "suficientemente enérgico" en su aplicación y acorde a la buena protección de sus derechos laborales.

El Trabajo y la Estabilidad en él: DERECHOS SOCIALES...?.

Es relativamente frecuente encontrar hoy que algunos de los principios generales del derecho del trabajo, han sido elevados al plano constitucional; muchas de las declaraciones son más de tipo sociológico que puramente jurídicas (por ejemplo, las de que el trabajo humano no es una mercancía, que el derecho al trabajo y a permanecer en él son derechos irrenunciables de los trabajadores, etc.) y expresan ideas difusas acerca de la verdadera realidad económica del sistema de producción imperante en nuestra formación social.

Sin embargo, la importancia de todas esas formulaciones constitucionales son más bien simbólicas y de gran contenido ideológico.

Por ello, pues, no se puede considerar el derecho al trabajo y la permanencia en él como efectivos derechos sociales de la persona, sino como simples formulaciones

hermosas plasmadas en la constitución, que no tienen ningún fundamento real.

"En nuestro tiempo es muy común hablar de 'justicia social'; pero desafortunadamente un altísimo porcentaje de esta bandería, que consideramos como la máxima expresión del derecho, no hay en esa expresión común sino el sonido -- hueco de una calabaza vacía puesta a guisa de campana óptima ley, bien forjada: una nota discordante en la gran melodía - que el significado de estas palabras esconde en sus entrañas, y visible apenas por unas cuantas personas". (60)

La SUBORDINACION jurídica del trabajador respecto a su patrón derivada de la sujeción económica hacia aquél es rasgo característico del contrato individual de trabajo, - que permite diferenciarlo de otros contratos semejantes.

Esa subordinación (facultad de mandar y derecho a ser obedecido; con dos limitaciones, debe referirse al trabajo estipulado y ejercido sólo durante la jornada laboral) - constituye el elemento característico de la relación individual o contrato de trabajo.

De ahí la caracterización hecha por Marx:

"En realidad el trabajador pertenece a la clase capitalista, a la clase que dispone de los medios de producción, antes de venderse a un capitalista individual. Su esclavitud económica oculta bajo la renovación continua de este acto de venta, por el engaño del contrato libre, por el -

(60) Jesús Valencia Barragán, "La Justicia Social y el Derecho del Trabajo", (s.p.i.) p. 7.

cambio de dueños individuales y por las oscilaciones de los precios que el trabajo obtiene en el mercado. Considerando que en su continuidad o como reproducción, el movimiento de producción capitalista no sólo produce mercancías y plusvalía, sino que produce y perpetúa su base: el trabajador en la condición de asalariado". (61)

Por eso, la subordinación no viene del azar. No es el azar quien coloca al trabajador y al patrón frente a frente en el mercado como vendedor y comprador, sino el sistema de producción.

Por eso también, el conocido poder real del comprador de la fuerza de trabajo, al cual está subordinado el vendedor de ella en el vínculo económico, o relación social de producción, se refleja de manera clara en el vínculo jurídico entre ambos (contrato).

De ahí también el planteamiento filosófico marxista:

"Las formas jurídicas o políticas, las transformaciones sociales o religiosas son inexplicables por la simple evolución general del espíritu humano. En cambio, encuentran su origen en las condiciones de la vida material. Las relaciones de un hombre con otros y con la sociedad humana son, ante todo, relaciones económicas. Estas a su vez, son el resultado de los medios de producción".

¿Nuevas reformas al Derecho Laboral...?.

(61) K. Marx, "El capital", Cp. Cit., V.I. p. 180.

"La Justicia es la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad lo es de los sistemas de pensamiento. Una teoría, por muy atractiva y esclarecedora que sea, tiene que ser rechazada o remosada si no es verdadera; de igual modo, no importa que las leyes e instituciones estén ordenadas y sean eficientes: si son injustas han de ser reformadas o abolidas. Cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que incluso el bienestar de la sociedad como un todo no puede atropellar". (62)

Este ordenamiento jurídico, regulador de las relaciones sociales de producción, tan determinantes en la vida humana, debe necesariamente, y en base a los mínimos principios de la justicia social, adecuarse a los reclamos lícitos de los trabajadores.

"En general, todo lo que puede decirse es que la fuerza de las demandas de justicia formal y de obediencia al sistema, depende claramente de la justicia sustantiva de las instituciones y leyes, y de sus posibilidades de reforma", - (63)

Pretendemos aquí sintetizar una inquietud personal -ya considerada y expuesta por algunos autores-, como solución en favor de la pretendida estabilidad en el empleo, -- que, por su posible trascendencia para tal fin, merece nuestra atención y la de quienes se preocupan por la equidad en el derecho del trabajo, y que ojalá muy pronto forme parte de la legislación laboral mexicana, si ha de seguir viendo - ésta, como se pregona frecuentemente, por los derechos de -- los trabajadores.

(62) John Rawls, "Teoría de la Justicia", (s.p.i.) p. 19.

(63) Ibide, p. 81.

Hemos visto que en materia laboral ocurre la llamada rescisión unilateral de la relación de trabajo por cuenta del patrón: es decir, la posibilidad legal que éste tiene de despedir al obrero, sin necesidad de juicio previo ni de sentencia o laudo que compruebe y justifique, antes de la -- rescisión, la existencia de la causa legal de tal proceder.

Es una rescisión fuera de juicio que, obviamente, vulnera específicas garantías constitucionales del trabajador, tales como de audiencia previa y debido proceso legal.

Esa forma reguladora del despido laboral debe modificarse y adecuarse a procedimientos más justos para la -- parte obrera.

Así, la idea del despido en tales términos debe desaparecer, para ser sustituido por un previo juicio breve, en el cual, cumpliéndose las formalidades esenciales de todo procedimiento, se solicite por la parte empresarial la rescisión de la relación de trabajo cuando medie causa legal, ante la autoridad laboral. En ese período de tiempo en que se dirime el litigio mediante juicio previo, el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo su salario.

Con esto queremos proponer que primero se solicite la rescisión, enseguida se dirima la controversia mediante proceso y, finalmente, se decida el derecho de las partes y la procedencia o improcedencia consecuente de la rescisión; esto es, que el acto de privación preceda juicio, que ese -- juicio se solicite a la autoridad correspondiente y que ésta, en forma única y exclusiva, decida lo referente al derecho -

de las partes, con las formalidades procedimentales exigidas por la propia constitución política.

Reiteramos aquí: en el despido, tal y como está regulado actualmente por la ley, primero se da la privación, después el juicio y la resolución correlativa al acto de privación realizado con anterioridad. El proceso legal es posterior a la destitución del empleo.

Un juicio a posteriori ya no es medio de solución que tenga por consecuencia o fin, único y principal -- como la ley lo establece-- la dilucidación o resolución del litigio (en este caso, un litigio laboral), sino proceso posterior tendiente a confirmar o negar --no siendo ese el fin primordial que la ley le asigna-- un acto unilateral ejecutado con anterioridad por un particular que no es autoridad jurisdiccional, y a quien la ley, sin embargo, le otorga facultad para ello en forma errónea, vulnerando completamente sendos derechos de la contraparte.

Así, consumado previamente el despido del trabajo por el patrón, sin necesidad alguna de solicitud ante el órgano jurisdiccional, como decíamos, se abren las puertas -- para la iniciación de un proceso que va con posterioridad a la privación y que resuelve específicamente la justificación o injustificación de un previo acto particular (afectado generalmente de arbitrariedades y caprichos de quien lo realiza).

En el despido laboral: el juicio debe ser previo, la privación, posterior.

El juicio debe darse en medio de la pretensión - de privar y la decisión al respecto.

De esta manera, para que en el juicio laboral se puedan cumplir debidamente las formalidades esenciales del - procedimiento, se debe realizar con anterioridad a la privación, y basarse, obviamente, en las proposiciones de hecho - de acción y de excepción de las partes en el contrato de traabajo: siempre en igualdad de circunstancias.

Proponemos concretamente un juicio previo y sumárisimo muy breve, en el cual, cumpliéndose estrictamente las formas procedimentales prescritas por el artículo 14 constitucional, se solicite la rescisión del contrato por la parte empresarial a la autoridad jurisdiccional competente, se continúe prestando el servicio por la parte obrera y percibiendo el salario hasta la resolución derivada del previo juicio, por único y exclusivo poder estatal.

Lo anterior permitirá que los efectos sociales - que ocasiona el despido injustificado se vean reducidos considerablemente, ya que el trabajador podrá desempeñar sus labores con mayor seguridad y permitirá desenvolverse dentro - de su ámbito laboral, social y familiar con mejores resultados.

Cuando logremos este objetivo en el sentido de - ser más justos ante los individuos que con su fuerza de trabajo le dan vida a un país que día con día se está superando, y ante los cambios de modernización y democratización que se están registrando, México podrá y tendrá que ocupar un lugar preponderante ante los demás países del mundo.

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

A. NACIONAL.

- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. "Reformas a la Ley Federal-del Trabajo". Prólogo de Mario de la Cueva, UNAM,- México, 1980.
- BECERRIL MONTEKIO, ALBERTO. "Los Limites de la Legislación Laboral". México, UNAM, 1978.
- BENSUSAN AREOUS, GRACIELA. "La Adquisición de la Fuerza de Trabajo Asalariado y su Expresión Jurídica". UNAM, 1989, 278 pp.
- BURGOA, IGNACIO. "las Garantías Individuales". Porrúa, Mé- xico, 1980, 13a. Ed. 726 pp.
- CASTORENA, J. JESUS. "Procesos del Derecho Obrero". México, s.f. "Tratado de Derecho Obrero", 1972.
- CRUZ MORALES, CARLOS A. "Los Artículos 14 y 16 Constitucio- nales". México, Porrúa, 1977.
- DAVALOS CASTRO, JOSE. "Derecho del Trabajo". México, UNAM, 1986.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. "Derecho del Trabajo". 3a. Ed., Mé- xico, Porrúa, 1979, (c. 1979) 2 vols.
- DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 6a. Ed., México, Porrúa, 1980. (c 1980) e vols.

- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. "Reseña sobre Proceso, Autocomposición y Autodefensa", de Alcalá-Zamora (1a. Edición) Revista mexicana de jurisprudencia, Núm., 38, --- Abril-Junio de 1948.
- GOMEZ LARA, CIPRIANO. "Teoría General del Proceso". 2a. Ed., México, UNAM, 1981, 363 pp.
- GUERRERO, EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo". 12a. -- Ed., México, Porrúa, 1963.
- PLATON. "Diálogos". "La República o De lo Justo". México, Porrúa, 1981, 29a. Ed., 698 pp.
- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. "El Despido". "Comentarios y Jurisprudencia". 3a. Ed., México, PAC, 1981 (c 1981) -- II' pp.
- RODRIGUEZ PINERO, MIGUEL. "El Régimen Jurídico del Despido". Leyes de Contrato de Trabajo y Jurados Mixtos. En Revista de Política Social, Núm. 77, Junio-Julio de -- 1968.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Porrúa, México, 1980. 587 pp.
- VALENCIA BARRAGAN, JESUS. "La Justicia Social y el Derecho del Trabajo". (s.p.i.) 176 pp.
- VELASCO, ENRIQUE. "Introducción al Derecho del Trabajo". Ed. BLUME, Colección LEVIATAN, Barcelona, España, 1976,- 187 pp.

B. EXTRANJERA.

- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, NICETO. "Proceso, Autocomposición y Autodefensa". México, Porrúa, 1979. 382 pp.
- BAYON CHACON, GASPAS. "El Despido, Concepto y Clases". Seminario de Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, 1959.
- CABANELLAS, GUILLERMO. "Tratado de Derecho Laboral". Buenos Aires, 1949. 435 pp.
- CALAMANDREI, PIERO. "Instituciones de Derecho Procesal Civil". Buenos Aires, EJEA, 1959.
- CARNELUTTI, FRANCESCO. "Instituciones del Proceso Civil".- Buenos Aires, EJEA, 1962.
- CARRO IGELMO, ALBERTO JOSE. "El Despido Justo". Barcelona-BOSCH, 1957. 228 pp.
- COUTURE, EDUARDO. "Fundamentos de Derecho Procesal Civil". Buenos Aires, ROQUE DE PALMA, 1958.
- DE BRUNHOF, SUZANNE. "Estado y Capital". Colec. ZIMERWALD, 1976.
- HARNECKER, MARTA. "El Capital: Conceptos Fundamentales". - Siglo XXI, Editores, 11a. Ed., México 1981.
- MARX KARL. "El Capital". Siglo XXI Editores, México, 8a. - Ed., 1979. "Contribución a la Critica de la Economía Política". Prefacio, Editorial Alberto Corazón, Madrid, España, 1970.
- "Trabajo Asalariado y Capital". Siglo XXI. México-1981.

RAWLS, JOHN. "Teoría de la Justicia. (s.p.i.) 165 pp.

C. Legislación.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa, México, 1982.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 45a. Ed., ACTUALIZADA e INTEGRADA.
Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 1981.

CODIGO PENAL para el Distrito Federal.

CODIGO CIVIL para el Distrito Federal.