

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL

AUTONOMA DE MEXICO

63
2ej

**RECTA INTERPRETACION DE LOS TRES ULTIMOS
PARRAFOS REFORMADOS DEL ARTICULO 47 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS ENRIQUE PEREZ LEON**

PRIMERA REVISION:

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

SEGUNDA REVISION:

LIC. JESUS CORTES SOBREVILLA

MEXICO, D. F.

1992

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

P R O L O G O

Deseo poner de manifiesto que la elaboración del presente trabajo obedece en esencia a dos objetivos primordiales: En primer lugar, un motivo extrínseco evidente, con ajuste al Reglamento Universitario, presentarlo con carácter de Tesis y someterlo a la consideración del H. Jurado respectivo y con ello, previo Exámen Profesional aprobarlo, para obtener el Título de Licenciado en Derecho, ilusión máxima de todo estudiante.

En segundo término, un objetivo de naturaleza intrínseca que se traduce a una inquietud personal de abordar un tema jurídico que amén de ser sugestivo y actual, es apasionante y a la vez cuestionable.

Estoy plenamente consciente y de ello quiero dejar testimonio, de la gran responsabilidad que implica el tratar de analizar la figura jurídica de tanta trascendencia como lo es en mi criterio "EL AVISO QUE DEBE DAR EL PATRON POR ESCRITO, AL TRABAJADOR DE LA FECHA, CAUSA O CAUSAS DE SU DESPIDO", mediante el Procedimiento Paraprocesal o Voluntario.

No pierdo de vista que el Derecho como producto -- social regulador de la conducta humana, no es una Ciencia -- estática, sino por el contrario es dinámica, requiere de cambios, los que se producen en función de las constantes y crecientes necesidades de la humanidad de cada época. El Derecho del trabajo en México, como rama de la Ciencia Jurídica, con normas específicas propias de estudio, es relativa y comparativamente de reciente creación, misma que se remota a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del -- año de 1917, y a setenta y tres años de distancia, puedo --

afirmar sin temor a equivocarme que, válgame la expresión, aún se encuentra en su etapa de CRECIMIENTO, ésto es, todavía no alcanza su MADUREZ PLENA.

En el año de 1931, es creada la primera Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional; la Ley Federal del Trabajo, la que con una serie de normas jurídicas, regula -- las relaciones obrero-patronales; posteriormente, en el año de 1970, ésta primera Ley Federal del Trabajo sufre Reformas Substanciales, las que realiza el Legislador, con el fin fundamental de actualizar ésta rama del Derecho, producto del -- considerable crecimiento de la Industria en nuestro País, y -- por último, en el reciente año de 1980, se realizan una serie de Reformas y Adiciones Procedimentales.

Dentro de las diversas Reformas llevadas a cabo -- por el Legislador, que a su vez sirve de tema a éste modesto trabajo, nos encontramos con la Adición de los dos últimos -- párrafos al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ya -- que como estaba dispuesto anteriormente desde el año de -- 1970, el incumplimiento de la obligación patronal de dar el aviso de despido al trabajador, conllevaba únicamente a una -- sanción administrativa, por lo tanto se consideraba una norma incompleta.

En efecto, en forma por demás atinada en el año de 1980, se Adicionan dos párrafos a la parte final del Artículo 47 de la Ley de la Materia, que en esencia consiste en -- que el trabajador reciba mediante la Junta, cuando éste se -- ha reusado, la notificación por la cual se le haga saber de la fecha, causa o causas del despido, por medio del Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, cuya sanción al patrón en -- caso de no dar el aviso de mérito, será el de considerar injustificado el despido de su trabajador.

Asimismo, con dichas Adiciones, se le brinda al -- propio trabajador la oportunidad de impugnarlo o de preparar las acciones o defensas que a sus intereses convenga, es decir, se evita de ésta forma dejar a la clase oprimida en un completo estado de indefensión, alcanzando con ello un justo equilibrio entre los factores de la producción.

Todos y cada uno de éstos aspectos trataré de contemplar para que, al final, el Juicio que al respecto emita, sea lo más posible ajustado a Derecho y en consecuencia, - - acorde con la realidad Jurídica en la que vivimos actualmente.

CARLOS ENRIQUE PEREZ LEON.

I N D I C E .

RECTA INTERPRETACION DE LOS TRES ULTIMOS PARRAFOS REFORMADOS DEL ARTICULO 47 DE - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO		Pags.
I.-	<u>CONCEPCION GENERAL DEL DERECHO.</u>	
a).-	ETIMOLOGIA, DEFINICION Y - CONCEPTO DEL VOCABLO DERE - CHO.	1
b).-	ANTECEDENTES GENERALES DEL- DERECHO.	4
c).-	TERMINOLOGIA DEL DERECHO -- DEL TRABAJO.	8
II.-	<u>EL DERECHO LABORAL.</u>	
a).-	ANTECEDENTES HISTORICOS DEL- DERECHO LABORAL.	14
b).-	EL DERECHO LABORAL EN LA LE- GISLACION MEXICANA.	33
III.-	<u>LOS CONTRATOS DESDE EL PUNTO DE -- VISTA EN GENERAL.</u>	
a).-	CONCEPTOS GENERALES DE LOS -- CONTRATOS.	57
b).-	CONCEPTO ESPECIFICO DEL CON- TRATO DE TRABAJO.	59
c).-	FIGURA JURIDICA DE LA RESCI- SION DE LOS CONTRATOS EN GE- NERAL.	78
d).-	LA RESCISION DEL CONTRATO LA BORAL.	80

CAPITULO IV.	<u>DESPIDO DEL TRABAJO SU NATURALEZA JURIDICA.</u>	Págs.
	a).- DEFINICION Y CONCEPTO DEL - VOCABLO DESPIDO,	89
	b).- EL DESPIDO EN LA LEGISLA -- CION LABORAL Y LA REFORMA - DEL ARTICULO 47 DE LA LEY - FEDERAL DEL TRABAJO.	96
CAPITULO V.	<u>NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO DEL DESPIDO POR MEDIO DEL MECANISMO - PARAPROCESAL.</u>	
	a).- EFECTOS JURIDICOS DEL AVISO PARAPROCESAL.	104
	b).- CARGA AL PATRON DE DAR EL - AVISO AL TRABAJADOR DE LA - FECHA, CAUSA O CAUSAS DEL - DESPIDO JUSTIFICADO.	108
	c).- DIVERSOS CRITERIOS SUSTENTA DOS POR LOS TRIBUNALES DEL- TRABAJO Y LA H. SUPREMA COR TE DE JUSTICIA DE LA NACION, CON RELACION AL ACTO DEL -- AVISO PARAPROCESAL.	111
CONCLUSIONES .		120
BIBLIOGRAFIA .		122

C A P I T U L O I .

CONCEPCION GENERAL DEL DERECHO.

- a).- ETIMOLOGIA, DEFINICION Y CONCEPTO DEL VOCABLO DERECHO.
- b).- ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO -- DEL TRABAJO.
- c).- TERMINOLOGIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I .

CONCEPCION DEL DERECHO.

a).- ETIMOLOGIA, DEFINICION Y CONCEPTO DEL VOCABLO DERECHO.

En mi criterio, resulta imperativo para iniciar el tema de esta Tesis, que primeramente se haga referencia a la etimología, definición y concepto del vocablo DERECHO y que en lo particular nos puede llevar a comprender todo lo relativo al DERECHO LABORAL, y al respecto podemos decir que:

La palabra DERECHO deriva del vocablo latino "DIRECTUM" participio pasivo del verbo latino DIRIGERE que, a su vez, procede de REGERE, y que significa "lo que conduce o dirige a un fin". En opinión muy completa de los tratadistas se establece que la palabra DERECHO, procede de la raíz sánscrita RGU o RJ, sinónimo de gular o conducir, de la que se derivan las voces sánscritas RGUTA, honradez, rectitud y RGUGU honesto, honrado, a la que después se añadió el prefijo "D" que, al parecer, procede de raíces arias DH- y DHR, que expresa ideas de estabilidad y firmeza. (1).

(1).- NUEVO DICCIONARIO ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, - Tomo I, Editorial Ramón Sopena, S. A., Barcelona España, 1947, Pág. 833.

En la lengua latina el vocablo DERECHO era concebido o identificado con la palabra IUS, cuyo origen varía -- según las opiniones expuestas, entre las que destacaremos -- las siguientes:

1).- Los autores lus-Naturalistas, en su gran mayoría hacen derivar a la palabra DERECHO, del verbo latino - INVARE, que significa ayudar, tal vez porque estaban seguros de que el DERECHO ayuda al hombre en la satisfacción de todas sus necesidades vitales.

2).- Otros autores pretenden hacerla derivar de - JUPITER o JOVE, Dios supremo de la Mitología, a quién correspondía dirigir todas las cosas humanas y de quién aseguraban que procedía toda norma.

3).- Hay Romanistas que la pretenden derivar de - IUGUM REOR, que significaba en lenguaje primitivo Juzgar rectamente y que posiblemente se escribiese IUG-R-S.

4).- Otro grupo de autores consideran la palabra-IUS como una contracción del término IUSSUM, procedente a su vez, del verbo IUBERE, que significa mandar, con lo que resaltaban el carácter de mandato o precepto implícito en la norma jurídica.

5).- Una de las opiniones más extendidas es la -- que hace proceder IUS de IUSTITIA o IUSTRUM, tendencia a la -- que se opone el argumento de que lo probable es lo contrario conforme a las leyes gramaticales.

6).- Modernamente se pretende hallar el origen de IUS en la raíz sánscrita IU, que expresa la idea de ligadura, vínculo, atadura.

Las lenguas de origen latino han consagrado en sus términos la orientación derivada del vocablo DIRECTUM y así, aparte de la palabra "DERECHO" en Idioma castellano, se encuentra la de DEROIT en francés, DIRITTO en italiano, DIREITO en portugués, DRET en catalán, RECHT en alemán, RIGHT en inglés, etc., etc., etc.

Entre las diversas definiciones del DERECHO, podríamos citar algunas de ellas, pero considero que la que reúne los elementos más esenciales es la emitida por MIGUEL VILLORO TORANZO, quién dice que "EL DERECHO, es un sistema-racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica".(2).

De otro aspecto y en relación a la concepción del Derecho, es evidente que el hombre se desarrolla en sociedad dependiendo en forma total de ella. Consecuentemente la propia sociedad, para poder controlar las relaciones humanas de los miembros que la conforman, fué necesario implantar y crear normas o reglas a las que forzosamente se deben someter los hombres, y a través de estas se limita la conducta humana y por ende se pueda llevar a conciliar los intereses en disputa.

En un principio, es decir en las sociedades primitivas, el Derecho lo ejercitaban únicamente los que detenta

(2).- VILLORO TORANZO MIGUEL.- Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., México 1966, - Pág. 127.

ban el poder o la fuerza de la región, implantando a su consideración las normas necesarias para el sometimiento de la colectividad. Durante su evolución la Sociedad llegó al convencimiento de que debe estar completamente organizada, y de esa forma pueda ejercer la fuerza jurídica para obligar a -- que se acepten las normas o reglas impuestas.

Las normas del Derecho, es un producto auténtico - de la Sociedad concebidas para regular las relaciones de sus miembros, de carácter obligatorio, pero que a su vez permite que sean violadas. Consecuentemente, trae consigo una sanción o castigo para los infractores, que es impuesta por un poder social debidamente organizado y que cuida que el DERECHO se observe plenamente.

b).- ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

EL TRABAJO.

En relación a la palabra Trabajo, se han dado diversas acepciones de ella; algunos opinan que trabajo proviene de latín TRABS, TRABIS, de TRABA, porque el trabajo es la traba del hombre (3); otras corrientes afirman que el vocablo trabajo proviene del griego THILBO, que quiere decir --- apretar, oprimir, afligir.

(3).- CABANELLAS GUILLERMO.- Compendio de Derecho Laboral, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1945, -- Tomo I, Pág. 90.

Se ha insistido mucho en que nuestra civilización es producto del trabajo, puesto que nace, se desarrolla y -- progresa en el trabajo, y se tiene un gran aprecio al mismo -- en cuanto significa producción y reclama máquinas inventadas por el hombre dispuestas a transformar la tierra, combinando los elementos y a derivar los productos útiles para la existencia humana, exigiendo de este modo, una especial disciplina, y una técnica para lograr sus fines. Se habla también -- de la dignidad del trabajo, afirmándose con ésto, que el trabajo es un valor del orden ético jurídico al hombre conferido y que al mismo eleva.

Se apunta también hacia la concepción de una religión del trabajo en el intento de ligarlo a una idea, sino -- de trascendencia, sí en cambio immanente a la vida y a nuestro destino; se trata de fundar por otro lado, un culto, una especie de revelación, exactamente la religión del trabajo, -- que sea laica y humana.

Desde los puntos de vista económicos, técnicos, -- jurídicos y sociales, el trabajo adquiere una importancia -- cada vez mayor, en el sentido de que no se puede prescindir -- del mismo para la comprensión de la vida.

El trabajo debe ser estudiado desde los cuatro puntos de vista anteriormente indicados, que unidos nos dan la concepción rectora de su definición.

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.

Se ha considerado tradicionalmente, que la actividad del trabajador siempre se encamina hacia la producción -- con el objeto de incorporar utilidades a las cosas, sobre -- todo cuando se materializan u objetiza. Al respecto JUAN --

BAUTISTA SAY, consideraba el trabajo como la acción continuada que verificamos para ejecutar, en todo o en parte, -- una o más operaciones de la industria. Para GIDE, quién resulta ser más categórico, dice que el trabajo es el esfuerzo reflexivo del hombre para satisfacer las necesidades de toda índole de su existencia; este esfuerzo es general en la naturaleza, inconsciente en la planta, instintivo en el animal y acto reflexivo en el hombre, el trabajo a la vez, explota las riquezas naturales y aumenta la riqueza humana, con la creación y el consumo de bienes. (4).

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA TECNICO.

Para producir mayores beneficios, el trabajo debe estar orientado técnicamente a efecto de poder lograr mayores beneficios en la producción; de la debida información técnico-profesional, de la planeación educativa en los centros de estudio y con la creación de nuevas fuentes de trabajo orientadas técnicamente, podemos lograr, no sólo la mayor producción, sino también, mejor calidad en dicha producción que sin duda repercutirá para utilidad de la humanidad.

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.

La vida del hombre en sociedad, le ha impuesto -- una obligación; la de trabajar, pero a la vez, el concepto moderno del DERECHO, le ha brindado a cada individuo la facultad de exigir a la sociedad en donde vive un empleo, el Derecho de trabajar. Dicho Derecho al trabajo debe estar -

(4).- CABANELLAS GUILLERMO.- Opus. Cit., Pág. 91.

orientado bajo el principio de libertad, esto es, la facultad del individuo para escoger entre un trabajo u otro.

FELICE BATTAGLIA, expresa "Que el trabajo sea deber absoluto e insoslayable para el ser humano, resulta lógicamente que es así mismo un Derecho".

Por lo consiguiente, el trabajo se concibe como la actividad humana ejercitada en beneficio de alguien que a su vez la retribuye, con una clara subordinación del trabajador frente al patrono o empresario.

EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL.

El hombre para poder subsistir, tiene que lograr como satisfacer sus necesidades y obtener con ello productos, objetos y servicios que a su vez contienen trabajo de otros. Es decir, el individuo se desenvuelve en un determinado grupo social, no puede bastarse así mismo, tiene que intercambiar servicios o trabajos, viéndose precisado el Estado a regular este intercambio en diversas formas.

Para BOCCIA, el trabajo es la exteriorización -- consciente de la energía humana, física, psíquica o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, de una utilidad social. (5).

(5).- BOCCIA.- Tratado de Medicina del Trabajo, Buenos Aires, 1947, Tomo I. Pág. 25.

En síntesis, el trabajo del hombre tiene por objeto el producir riqueza. Es orientado técnicamente, es resumiendo; patrimonio del ser humano como ente social.

c).- TERMINOLOGIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Respecto a la terminología de la materia que nos ocupa, el tratadista GUILLERMO CABANELLAS, afirma que "los doctrinarios no se han puesto de acuerdo en su denominación y quizá obedece esta situación al hecho de haberse creado - tomando por punto de partida una realidad, o imponerse esta realidad para deducir de ella orientaciones, consecuencias, doctrinas y principios". (6).

Por su parte el maestro ALFREDO SANCHEZ ALVARADO expresa que, "para determinar el nombre de nuestra materia, no se puede proceder en forma arbitraria e ilógica y del nombre que se asigne, dependerá el concepto, en extensión, contenido, etc., etc.". (7).

El mismo maestro SANCHEZ ALVARADO, nos dice, que para precisar nuestra disciplina, es necesario conocer y entender dos aspectos muy importantes: DERECHO Y TRABAJO.

(6).- CABANELLAS GUILLERMO.- Opus. Cit., Pág. 125.

(7).- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., - México 1976, Tomo I, Vol. I, Pág., 21 y 32.

Siguiendo esta opinión, considero haber precisado estos dos aspectos.

Cabe resaltar que la denominación que cuenta con más partidarios es la de DERECHO DEL TRABAJO o DERECHO DE TRABAJO. Autores que identifican el vocablo trabajo al no asalareado o al que presta subordinadamente sus servicios, en un régimen contractual. Entre los autores que defienden esta denominación se encuentra el Profesor CALDERA, el cual expone que, "Como Derecho, es algo más que estudio de normas positivas; comprende la consideración de los principios y directivas que inspiran aquellas; y es menos vago que derecho de organización. Como Derecho del Trabajo considera a éste como un hecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales". (8).

Durante distintas épocas de la historia, aparecen diversas denominaciones de nuestra materia en ésta tesis, tales como:

DERECHO INDUSTRIAL.

Adoptado generalmente por autores franceses, ya con este nombre se reconoce un sistema organizado, con una serie de reivindicaciones y Leyes obreras. Sin embargo, este término no se puede admitir por ser equívoco, ya que se refiere solamente a los intereses de los trabajadores que -

(8).- CABANELLAS GUILLERMO.- Opus. Cit., Pág. 151.

laboran en la industria en general, encuadrando también en este concepto a las Leyes o Derechos de patentes, marcas y de la técnica industrial, dejando fuera de dicha denominación a los artesanos, trabajadores rurales, etc., etc.

DERECHO OBRERO.

Los partidarios de esta denominación, indican que a su entender, logra una visión más exacta de la rama, refiriéndose al sujeto y no a su actividad para obtener dicha denominación. El sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada, el obrero es un sujeto que trabaja en esa forma.

Así mismo, aseveran que la Legislación esta dirigida a rodear a la persona que trabaja de las garantías humanas elementales. En cambio el trabajo, lo mismo puede -- ser resultado de un fenómeno de subordinación personal, que de una espontánea y libre decisión, o que es efecto de un contrato diverso. El Derecho obrero regula al trabajo subordinado, no a las otras formas de actividad humana.

Podemos objetar esta denominación, diciendo que el trabajo obrero no es la única actividad regulada por este tipo de derecho, al quedar comprendidos dentro de nuestra disciplina también los domésticos, jornaleros, artesanos, empleados y profesionistas en cuanto prestan sus servicios mediante un contrato de trabajo.

DERECHO SOCIAL.

También la materia objeto de este estudio se le ha llamado Derecho Social, pero este término resulta muy amplio, abstracto, redundante e impreciso, en virtud de que el vocablo "social" es demasiado extenso. Todo Derecho es-

social, no obstante existe una corriente moderna que considera el Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado.

El Derecho en general, dividido en diversas especializaciones como Derecho Civil, Administrativo, Mercantil Penal, etc., unitariamente, representa un conjunto de materias que han nacido y viven al servicio de la sociedad. El Derecho del trabajo, rama del Derecho en general, es en consecuencia, Derecho Social, por haber nacido de la gran confrontación ideológica entre quienes desean todo para sí y - quíenes desean todo para todos. En consecuencia, no puede ser aceptada la denominación de Derecho Social, para identificar a nuestra materia, aceptándola únicamente como definidor del Derecho en general.

DERECHO LABORAL.

Este término goza de precisión, pues se refiere a la palabra "labor", sinónima de trabajo, no obstante me parece un poco menos expresivo que el ya generalizado término o denominación Derecho del Trabajo.

DERECHO DEL TRABAJO.

Un gran número de autores se han decidido a aceptar este término, por ser el más generalizado y por contar a su favor con la tradición y la terminología de la Legislación Mexicana, a tal efecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, (hasta la fecha en vigor) denomina su Título Sexto bajo el rubro "Del Trabajo y la Previsión Social".

Se ha criticado la anterior denominación con el argumento que el "Derecho del Trabajo" es un término demasiado complejo, ya que no todo trabajador se encuentra bajo su ámbito.

Al respecto, el maestro MARIO DE LA CUEVA, nos dice: "El Derecho del Trabajo apareció como un Derecho de la excepción; el Derecho Civil, aún en materia de relaciones de trabajo, constituía el Derecho común. Los años posteriores a la guerra de 1914, invirtieron el problema: El Derecho Común en materia de relaciones de prestación de servicios, es el Derecho del Trabajo y el Derecho de excepción es el Derecho Civil. Antaño tenía el Derecho Civil a su favor, la presunción de regir las relaciones jurídicas para la prestación de los servicios, pues únicamente se le escapaba el trabajador de la industria. Esa presunción existe hoy en favor del Derecho del Trabajo y apenas se sustraen a su vigencia y siempre en determinadas condiciones, el mandato, la prestación de servicios profesionales y contratos de obra a precio alzado". (9).

No estando conforme con esto último, me inclino a favor de la tesis sustentada por el maestro ALFREDO SANCHEZ ALVARADO, que opina: "En efecto, el Derecho del Trabajo -- tiende a regular toda prestación de servicios dado su carácter expansivo, partiendo de las bases que nos da el preámbulo del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", que establece:

(9).- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, - Editorial Porrúa, S. A., México, 1949, Tomo I, Pág. 4.

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, - domésticos, artesanos y de una manera general, - todo CONTRATO DE TRABAJO...".

Del contenido del preámbulo del Artículo 123 - - Constitucional en su Apartado "A", se llega a la conclusión de que: El Derecho del Trabajo, rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando estos se prestan mediante un -- contrato de trabajo que son subordinados, que exista dependencia económica y que estén sujetos a dirección.

OTRAS DENOMINACIONES.

A nuestra Materia se le ha denominado también -- como Derecho Proletario, Nuevo Derecho Sindical, Derecho -- Corporativo, etc., pero únicamente estoy de acuerdo con la denominación de Derecho del Trabajo por las opiniones vertidas anteriormente.

C A P Í T U L O I I .

EL DERECHO LABORAL.

- a).- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

- b).- EL DERECHO LABORAL EN LA LEGISLACION MEXICANA.

C A P I T U L O I I . .

a).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL.

EPOCA PRECORTESIANA.

Los Aztecas estaban divididos en dos núcleos; en poseedores y no poseedores; en nobles o señores, clase privilegiada y común del pueblo o Matzehuales, formando parte de los comerciantes o Pochtecos.

POSEEDORES.- Los Aztecas, guerreros por naturaleza, hacían una verdadera carrera, que requería linaje y -- adiestramiento, siendo los descendientes de los señores los que se preparaban en esos menesteres, llegando a constituir una verdadera casta. La vida religiosa entre ellos tenía -- una gran trascendencia y era practicada por los sacerdotes -- que constituían un grupo cerrado que participaba en todos -- los actos de la vida pública y privada. En consecuencia, -- estos dos grupos formaban subclases improductivas y por -- ello quedan al margen del análisis.

LOS COMERCIANTES O POCHTECAS.- Se trata de una -- subclase acomodada dentro de los poseedores, tuvieron gran -- influencia en el desarrollo del pueblo Azteca ya que comerc -- ciaban incluso con los pueblos no sojuzgados, representando -- una especie de organizadores de mercados.

NO POSEEDORES O MATZEHUALES.- La agricultura fué -- la principal fuente de riqueza de los Aztecas y sobre los -- no poseedores o Matzehuales, gravitaba la obligación de cul -- tivar la tierra no sólo para subsistir, sino para el soste -- nimiento de las castas privilegiadas e improductivas.

Las actividades normales generalmente eran de --- sarrolladas por la gente común y muy excepcionalmente por - los señores, con carácter de obreros libres que llegaron a- convertirse en verdaderas profesiones, mereciendo señalar - a los artifices de la madera, la pluma, alfarería, pieles - preciosas, oro y plata, considerándose por algunos autores- la existencia de cierto rudimento gremial.

Los Matzehuales tenían el derecho de ofrecer sus- servicios en mercados, alquilándose y prestando los mismos- a las órdenes de quienes los contrataban; normalmente los - hijos heredaban las profesiones de los padres sin merecer - atención al trabajo por parte del pueblo Azteca.

Frente a los Matzehuales, tenemos a los esclavos- (Mayeques y Tlamanes) que constituían la clase de los deshe- redados sujetos a una especie de servidumbre, eran ellos -- los que trabajaban y producían, en consecuencia sólo estas- subclases eran las que arrojaban un saldo positivo en el -- trabajo. Los Aztecas no se preocuparon jamás en proporcio- nar protección a sus trabajadores, dando un aspecto negati- vo a la historia del Derecho del Trabajo a nivel universal.

EPOCA COLONIAL.

En el inicio de la Colonia, se desconocía la gran industria, por lo que los trabajadores tenían que sujetarse a los distintos ordenamientos como: La encomienda, las orde- nanzas de gremios y las cofradías.

LA ESCLAVITUD Y LA ENCOMIENDA.- Fueron los dos - sistemas implantados por los conquistadores, a su llegada -- Hernán Cortés, hizo de inmediato el reparto de tierras, apa- reciendo la esclavitud.

La encomienda se consideró originalmente como una merced Real en favor de los conquistadores para cobrar los tributos de los indios que se les "encomendara" por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el bien de los indios, tanto en lo material como en lo espiritual, así como el habitar y defender las provincias en donde estuvieron radicados.

La encomienda aparentemente tuvo por objeto liberar de la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado contrario, ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetó a nuestro pueblo.

Con la encomienda se trató de sustituir el trabajo forzado por el tributo, estando todos obligados a contribuir en forma de encomendero, a cambio de que éste les impartiera instrucción religiosa, los defendiera y en fin, -- los procurara tanto por su bien material como espiritual, -- sin ofenderles en su persona, lo que se convirtió en una -- verdadera farsa, siendo tal el abuso que se cometió en contra de nuestros indígenas que se prohibieron las encomiendas en el año de 1524, a pesar de ello los repartos de los indios se siguieron practicando por lo que se optó por su reglamentación, sin que ello fuera obstáculo para que continuase la explotación.

A gestión de Fray Bartolomé de las Casas, se dictan las "Leyes Nuevas" en el año de 1542, que prohibían cargar a los indios; que los llenaran de porquerías, que desposeía a Virreyes, Gobernadores y Casas de Religión, así como suprimían nuevas encomiendas y limitaba los tributos.

El medio no fué propicio y en el año de 1545, fueron revocadas las Leyes Nuevas por la presión que ejercieron todos los que resultaron afectados.

LAS LEYES DE INDIAS.- Nuestros historiadores y Juristas han dado poca importancia a las Leyes de Indias, y cuando se trata de investigar sobre antecedentes de nuestras Instituciones Laborales, casi se olvidan del contenido de ellas, no obstante que constituyen un auténtico Código de Trabajo, como a continuación se presenta:

a).- La libertad del trabajo, pudiendo sólo mediante convenios obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales.

b).- Se consagran una serie de Derechos en favor de los indígenas a los que se debería dar un trato humano.

c).- Las Leyes Tutelares sólo serían aplicables a los aborígenes.

d).- En lo que se refiere a la jornada, se dejaban al arbitrio del Virrey el fijar la duración de la misma, sin embargo, no podemos pasar por alto la Ley de Felipe II, que estableció que los obreros que trabajasen en la construcción de fortalezas y obras militares, laborasen sólo ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, repartiéndose en la forma que conviniera.

e).- Se fija la mayoría de edad a los dieciocho años, estableciéndose expresamente que éstos no podrían ser obligados a trabajar, sino hasta que cumplieran dicha edad.

f).- El salario debería ser justo y acomodado -- precisándose como día para la percepción del mismo, el sábado de cada semana y en forma personal "en propia mano".

g).- Se prohíbe el pago de salario en especie.

h).- El trabajo de la mujer quedó regulado, haciéndose la distinción entre la mujer soltera y la casada, respetándose la Patria Potestad y la Autoridad Marital.

i).- Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose el día domingo de cada semana.

j).- Se consagran una serie de disposiciones a efecto de evitar que nuestros indios renunciaran a sus derechos dictados en beneficio del salario, así como una preferencia del crédito de éstos.

k).- Se prohíbe el uso de indios en transportaciones, imponiéndose una serie de sanciones para casos de incumplimiento.

l).- Se prohíbe además, que el indio trabaje en la pesquería de perlas y desagüe de las minas, aún siendo por propia voluntad.

m).- Se establece una serie de modalidades para que los indígenas que trabajaran en pozos, escaleras, chimeñas, etc., se aclimatasen previamente.

n).- Por lo que se refiere a enfermedades, se dictan una serie de disposiciones para evitarlas y se establece la obligación de atender a los indígenas prestándoles el socorro inmediato.

ñ).- Para los trabajos del campo y de las minas, se prevé la posibilidad de que se les proporcionase habitación.

o).- Se consigna la obligación para los españoles de sostener colegios y seminarios.

p).- En materia de lo que hoy entendemos como Seguridad Social, se fundan cajas de comunidad, con diversas finalidades como son: El auxilio de viudas, huérfanos e inválidos, creándose diversos hospitales.

q).- Se dictan una serie de disposiciones para -- que hubiese higiene en el trabajo, adoptándose algunas medidas en relación al trabajo del añil y de otros productos.

r).- Se imponen una serie de sanciones de carácter pecuniario para el caso de incumplimiento.

Es indudable que las Leyes de Indias excepcionalmente fueron observadas, pero debemos reconocer el interés que tuvieron los Reyes de España por evitar la explotación inicua de que se hizo objeto a nuestros aborígenes, debiéndose tener a éstas Leyes como un antecedente inmediato de -- las Instituciones Laborales y no recurrir o tratar de justificar su existencia sobre antecedentes de otros países.

LAS ORDENANZAS DE GREMIOS.- Estas ordenanzas contienen una serie de disposiciones que fijan los procedimientos que debían seguir los maestros en la producción siendo -- pródigos los detalles que cada uno contiene.

En la época Colonial no se conoció la Industria Pesada, salvo la minería que siempre se explotó con los medios productivos que se tenían.

El propósito y plan de las Ordenanzas de Gremios no es otro que el de distribuir entre los maestros de la Ciudad, la capacidad de consumo de sus habitantes en forma equitativa e igual; no importan como dato principal a las Ordenanzas las condiciones de trabajo, los abusos de los maestros, las condiciones del compañero y del aprendiz; para que ellos tengan las mismas oportunidades que los maestros en cuanto a la adquisición de materias primas, contratación de aprendices, compañeros y venta de productos y que sus medidas tengan plena eficacia, mediante el establecimiento de sanciones para quien trate de lograr o logre una ventaja indebida sobre sus compañeros, así como los demás problemas de trabajo y medidas de precaución y previsión que es lo que interesa, sin siquiera merecer el honor de ser mencionados.

Las Ordenanzas eran formuladas en el Cabildo de la Ciudad de México y confirmadas por el Virrey, bien puede equipararseles a un Decreto o una Ley, como cuerpo legislativo son de los más meticulosos y detallados, conteniendo cada Ordenanza una serie de previsiones en todos los aspectos, tanto en lo que se refiere a personas, procedimientos técnicos y administrativos, habiendo casos en los cuales hasta se estableció el procedimiento técnico industrial para observar el uso de ciertas materias primas.

Es indudable que las Ordenanzas de Gremios influyeron de forma determinante en la mayoría de los oficios que se ejecutaban, expidiéndose desde el año de 1561 hasta 1769, habiendo una diversidad de ellos, que se dictaban pa-

ra sombreros (1561), minas (1575), venta de diversos artículos (1579 - 1580), tejedores (1569), panaderos (1622), etc., - conociéndose hasta la fecha cuarenta Ordenanzas entre los años antes mencionados, de muy variada índole, no habiendo ningún oficio que quedara al margen de las Ordenanzas.

El gremio en la Colonia fué asimilado por diversos autores del Gremio de la Edad Media Europea, siendo - - constituido por Maestros a exclusión de aprendices y compañeros, estableciéndose en las mismas Ordenanzas, una serie de garantías para los Maestros, a efecto de evitar la competencia en cuanto a precios, adquisición de materias primas, número de establecimientos, etc. Quiero decir con lo anterior, que no hubo el propósito de evitar la concurrencia, - sino por el contrario, reglamentar ésta.

Las Ordenanzas constituyeron un privilegio para los Maestros, que generalmente fueron españoles, que precisamente por su preparación admitieron la serie de limitaciones que imponían aquellas, a sabiendas de que por aquellas que fueran éstas, les reportaban mayores beneficios por la exclusividad.

En la Ciudad de México, tuvo un gran incremento el Régimen Corporativo, aún cuando es necesario aclarar que no sólo se preocuparon, los productores de aquella época, - de satisfacer el mercado local (economía de la Ciudad), sino además todos los lugares circunvecinos y algunos más distantes.

De las Ordenanzas es difícil precisar su naturaleza jurídica, dado que forma un cuerpo complejo que contenía una serie de prevenciones de la más variada índole, pero no

fijan condiciones de trabajo, sino excepcionalmente, sin --- perder el objeto para el cual se dictaron.

LAS COFRADÍAS.- Las cofradías se constituían espontáneamente, sin ninguna presión, con ciertas formas de Sociedad, que la fé mantenía unidas por el culto religioso. Cada oficio tenía su cofradía y a su vez, cada cofradía tenía su Santo Patrón, lo había de albañiles, curtidores, sastres, panaderos, etc.

Formaban parte de las cofradías todos los que intervenían en la producción, fuesen Maestros, compañeros o aprendices, con una finalidad religiosa y mutualista, que conmemoraba tradicionalmente a su Santo Patrón y con pequeña importancia dentro del terreno laboral.

MEXICO INDEPENDIENTE.

GENERALIDADES.- Consumada nuestra emancipación política y abolido el Régimen Colonial mediante un movimiento armado, el destino de la naciente República quedó en manos del Militarismo triunfante y del Clero. Ambos para la determinación de su rumbo, sólo acogían Gobernantes de su propia hechura para mantenerlos bajo su absoluta férula y en Instituciones que afianzaran su posición de privilegio. Por ende, al constituirse el Estado Mexicano las Legislaciones que se expidieron no se inquietaron por las condiciones del trabajador y del campesino, toda vez que sólo atendían a los aspectos políticos y a los de sus propios intereses.

La situación del trabajador en el México Independiente, evoluciona en cuanto a que deja de tener el carácter de trabajador vinculado a una nación extranjera, pero no así en cuanto a las condiciones de trabajo.

El período posterior a los primeros años de nuestra vida independiente, se caracteriza por los golpes de Estado, el desconocimiento de Congresos y Constituciones para saciar egoísmos personales, avivados por los intereses creados de las clases acomodadas, capta sobre las incipientes - Instituciones del nuevo orden político, el más absoluto recelo y la más honda desconfianza. Por otra parte, desde -- sus comienzos el Estado tuvo que enfrentarse con los logros de dos grandes bandos: El Clero y los grandes propietarios que durante la guerra de Independencia, lograron no sólo -- conservar sino acrecentar sus privilegios al robustecerse - el derecho de propiedad, luchando además por el control del nuevo Estado, gracias a una activa intervención política.

Desde el primer momento de vida del Estado Mexicano, empezaron a perfilarse dos corrientes ideológicas en -- pugna. Una que soslaya el mantenimiento de los privilegios de origen Colonial, que hacía unirse fuertemente a los herederos de las antiguas clases dominantes que granjea a su -- causa a los nuevos titulares de riqueza y de privilegios; - tales como: Jefes, Militares, Caciques, Rentistas, etc., en trampados en estorbar todo impulso de progreso y adelanto.

Frente a esta postura obstruccionalista tendiente a postergar en todo lo posible la expansión del Estado independiente, encontramos en abierta oposición a una minoría - intelectual directora, respaldada por la masa proletaria, - que ansiaba el mejoramiento de su clase y la regeneración - social de la antigua organización. Estas dos tendencias se fueron patentizando con mayor claridad a través del Iturbidismo, que puede sintetizarse como la prolongación del españolismo dominante, y de las reacciones Clerical y antipopular. Esta etapa culmina con la división netamente trazada-

entre Centralistas y Federalistas, la que en apariencia sólo implicaba una cuestión de organización administrativa.

En el Federalismo gravitaba la afluencia renovadora; en el Centralismo se acogía el intento conservador y ---obstruccionistas. Este antagonismo encuentra su total manifestación en la justa traba entre los partidos Liberal y Conservador.

El partido Liberal integrado por el elemento humano avanzado contaba con la simpatía y el apoyo popular, buscó las nuevas pautas, de acuerdo con aquel momento histórico de nuestra Patria. El partido Conservador reprodujo las fórmulas del antiguo régimen, adhiriéndose a los representativos de la España Feudal. La brega de ambos partidos como --factores de acción y reacción en nuestro devenir político, --decidieron los diversos períodos de nuestra vida pública con las consecuentes implicaciones internacionales.

De esta suerte, a resultas de la Guerra de Independencia, el pueblo Mexicano quedó teóricamente emancipado, empero, durante el período independiente, siguió sujeto a los--detentadores de la riqueza de origen Colonial y a las nuevas clases que en la lucha, habían alcanzado preeminencia y poder.

El Derecho Laboral, fué ignorado en el siglo XIX, --durante la primera mitad continuó vigente el viejo Derecho --Español; las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación, etc., a las viejas Ordenanzas se les cambió el nombre por el de Reglamentos. En todas ellas se tutela --a una capa social, la detentadora de la riqueza.

Los historiadores han subrayado que la condición-- de los trabajadores no mejoró en ningún aspecto, y por el -- contrario, empeoró dado que además sufrió las consecuencias-- de la crisis política, social y económica, en que se debatía el país.

Los latifundios y las industrias disfrutaban de -- todo el apoyo del poder público. La corriente imperante -- era proteger, por encima de todo, a los poseedores de la ri-- queza, los que de este modo acrecentaban sus recursos que -- los situaban cerca del Gobierno, influyendo en favor de su -- posición. La actividad de la clase laborante tenía medidas-- netamente abstencionistas y quedaba a merced del capricho de los poseedores de la riqueza, toda vez que la intervención - del Gobierno era unilateral.

ESTATUTO ORGANICO PROVISIONAL DE LA
REPUBLICA MEXICANA.

Este Ordenamiento expedido por Don Ignacio Comon-- fort, el quince mayo de mil ochocientos cincuenta y seis ún-- camente hacía alusión en Materia Laboral, la duración del -- Contrato de Trabajo (Artículo 32), de la forma en que debía-- tener lugar la contratación de los menores de 14 años exi--- giendo para su validez el consentimiento de los padres o tu-- tores del mismo o en su defecto la autorización de la autori-- dad política (Artículo 33).

LA CONSTITUCION POLITICA DE 1857.

La Declaración de Derechos del cinco de febrero, - preámbulo de nuestra Constitución de 1857, es incuestiona--- blemente uno de los más trascendentales documentos del si--

glo XIX pues posee, de acuerdo con el Ideario de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son muy relevantes, los Artículos 4º, 5º y 9º, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo; el principio sentado de que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" y por último, el referente a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del Derecho Laboral, pero no se obtuvo su reconocimiento en virtud del valor absoluto atribuido a la propiedad privada y la decisiva influencia de la Escuela Económica Liberal. No obstante ello, el señor Licenciado Alfredo Sánchez-Alvarado, dá cuenta que: "No faltó un Diputado Constituyente que con gran intuición jurídica alcanzó a preveer el problema de la clase laborante. Este fué Ignacio Ramírez, siendo precisamente en el seno del Constituyente en donde éste gran pensador expuso la situación que vivían los trabajadores, misma que no fué captada debidamente por la Asamblea".- (1).

En efecto, Don Ignacio Ramírez, al discutirse, en lo general, el Proyecto de Constitución, censuró a la Comisión Dictaminadora el olvido de los graves problemas sociales poniendo de relieve la miseria y el dolor de los trabaja

(1).- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Introducción de Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A., México 1978, Tomo I, Volumen I, Pág. 66.

dores. Proclamó el derecho del factor trabajo a recibir un salario justo que era la Tesis del Artículo 5º y a participar en los beneficios de la producción, siendo entre nosotros la primera vez que se alzó en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de los patrones y surgió que la Asamblea dictara la Legislación adecuada para resolver esos grandes problemas sociales.

Precisamente el 7 de julio de 1856, Don Ignacio -- Ramírez, expuso lo siguiente: "Señores, el Proyecto de Constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de Vuestra Soberanía revela en sus autores un estudio no despreciable, de los sistemas políticos de nuestro siglo, pero al mismo tiempo un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra Patria.

El más grave de los cargos que hago a la Comisión es el haber conservado la servidumbre de los jornaleros... - Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: La resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital al trabajo.

Esta operación exigida imperiosamente por la Justicia, asegurará al jornalero no sólo el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario". Concluye proclamando: "Hoy los pueblos no quieren, no, al esplendor de sus señores, sino un modesto bienestar derramado entre todos los individuos". (2).

(2).- ZARCO FRANCISCO.- Historia del Constituyente de 1856 1857, Editorial Grijalva, S.A., México, 1979, Pág. 70

El propio Ignacio Ramírez, el 18 de julio de ese mismo año, al discutirse el Artículo 12 del Proyecto, tuvo otra destacada intervención, elucidando:

"¿Cómo se quiere que la Ley obligue a un hombre a trabajar, cuando tiene motivos para no quererlo hacer?; ¿Cómo se quiere exigir indemnización al que no tiene con que pagarla?; ¿Cómo prisioneros?... Creo, generalmente, cuando los hombres se niegan a trabajar, tienen para ello algún motivo y no obra por puro capricho... Es cierto que a los jornaleros se les anticipa dinero, pero no por favorecerlos, si no para esclavizarlos e imponerles un yugo abusando de su trabajo. Ellos van contentos al trabajo, lo buscan y cuando se niegan, es porque están cansados de las crueldades del propietario, porque están enfermos o porque se retraen de la leva y de los impuestos excesivos.

... Se habla de contratos entre propietarios y -- jornaleros y tales contratos no son mas que el medio de apoyar la esclavitud...

... Si la libertad no ha de ser una abstracción, sino ha de ser una entidad metafísica, es menester que el -- Código fundamental, proteja los derechos todos del Ciudadano y en vez de un amo, no cree millones de amos que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios...

... El jornalero de hoy, no sólo sacrifica el trabajo de toda su vida, sino que empeña a su mujer y a sus hijos y los degrada esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios". (3).

(3).- ZARCO FRANCISCO.- Opus. Cit.- Pág. 72.

Por su parte Don Ignacio L. Vallarta, en brillante discurso pronunciado el día 8 de agosto de 1856, en el seno del Constituyente, expuso: "Nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a por menores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejamos, y evitar así las trabas que tienen como mantilla a -- nuestra industria, porque de ser ajeno de una Constitución -- descender a formar Reglamentos, en tan delicada materia, puede sin querer herir de muerte a la propiedad y la sociedad -- que atenta contra la propiedad, se suicida". (4).

Enseña el Licenciado Mario de la Cueva, que en el Congreso Constituyente de 1857, estuvo a punto de surgir el Derecho del Trabajo en México. "Al ponerse en discusión el Artículo 4º del Proyecto de Constitución relativo a la libertad de la industria y del trabajo, suscitó Vallarta el debate en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las -- clases laborantes; con profundo conocimiento expuso los principios del Socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a -- concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con la protección del trabajo" (5).

El señor Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado, refuta ésta Tesis, manifestando que: "La intervención de Igna

(4).- ZARCO FRANCISCO.- Opus, Cit.- Pág. 75.

(5).- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, -- Editorial Porrúa, S. A., México 1949, Tomo I, Pág.93.

cio L. Vallarta, se hizo al discutirse el Artículo 17 del -- Proyecto de Constitución y no el Artículo 4º, en la sesión -- del 8 de agosto de 1856". "Vallarta ni remotamente hizo un bosquejo del problema obrero, como lo hizo Ignacio Ramírez, -- ya que éste desde el 7 de julio de 1856 con singular preci -- sión hizo referencia expresamente al problema obrero, desco -- nociendo la razón por la que el Dr. de la Cueva pasa por alto el pensamiento fecundo del Diputado Ramírez". (6).

De todo lo asentado se colige que no obstante que -- Don Ignacio Ramírez, trazó la pauta necesaria para el naci -- miento del Derecho Laboral, un error de Don Ignacio L. Va -- llarta al embrollar el problema de la libertad de industria -- con el de tutela al trabajo, hizo malograr tan loable propó -- sito. Que así como el Artículo 5º de la Constitución del -- año de 1857, sólo quedó consagrado el principio de la liber -- tad de trabajo.

LEYES DE REFORMA.

Estas normas legales que alteraron profundamente -- el Régimen de la Propiedad, no contienen más textos en mate -- ria laboral, que el haber hecho extensiva la desamortización de los bienes del Clero, a las corporaciones y cofradías,

Empero, el 6 de marzo de 1861 se expidió un Decre -- to que prohibió bajo todo título, el sacamiento para el ex -- tranjero de los indígenas de Yucatán, y el de los mestizos, --

(6).- CASTORENA JOSE DE JESUS.- Tratado de Derecho Obrero, Editorial Patria, S. A., México 1974, Pág. 115 y

y estatuye la intervención del Gobierno Nacional en la celebración de los Contratos de locación de obras, así como la indefectibilidad de que el propio Gobierno los apruebe.

LEGISLACION DEL IMPERIO.

Bajo el Imperio de Maximiliano se promulgaron, aun que parezca paradójico, una serie de preceptos en beneficio de los trabajadores, que ninguno de nuestros Gobiernos había dictado con antelación.

Así el 1º de abril de 1865, siendo Ministro de Gobernación Don José María Cortez Esparza, se expidió el "Estatuto Provisional del Imperio Mexicano", que en el capítulo de "Las Garantías Individuales", contiene los Artículos 69 y 70, que prohibieron los trabajos gratuitos y esforzados, declarando que nadie puede obligar sus servicios sino temporalmente y ordenando que los padres o tutores debían consentir el trabajo de los menores sus representados.

En la misma fecha fué instituída la Junta Protectora de las clases menesterosas, encargada de recoger las reclamaciones de los menesterosos y de sugerir las medidas que juzgara adecuadas para mejorar la condición moral y material de esas mismas clases, así como la de proponer Reglamentos que regularan el trabajo y fijaran la cantidad y el modo de retribuirlo.

El día 1º de noviembre de 1865, se promulgó la Ley sobre Trabajadores, compuesta de 21 Artículos, entre los que se destacan los que a continuación transcribo:

Artículo 8º.- En todas las fincas se dará a los trabajadores agua y habitación.

Artículo 15º.- En caso de enfermedad de un jornalero, el amo le dará la asistencia y medicina necesaria si el jornalero mismo las requiere, y estos gastos se pagarán descontando al operario una cuarta parte de su jornal.

Artículo 16º.- Todo agricultor, en cuya finca residan para su explotación más de veinte familias, deberá tener una escuela gratuita, donde se enseñe la lectura y la escritura. La misma obligación se hace extensiva a las fábricas, así como a los talleres que tengan más de cien operarios.

Es evidente que el Imperio de Maximiliano captó los problemas sociales de México, pero por su origen, surgido de la infame traición de un grupo político hacia nuestra Patria no podía ser menos inminente su abolición, alcanzada por los Patriotas Mexicanos encabezados por el Benemérito -- Don Benito Juárez, que lucharon por la reestructuración de la República y por los principios de la Soberanía Nacional. De esta suerte, a la caída del Imperio, tal Legislación perdió su vigencia y validez jurídica.

CODIGOS CIVILES DE 1870 Y 1884

En el Capítulo II del Código Francés o Código de -- Napoleón se regula el trabajo del individuo como un contrato de arrendamiento.

Nuestro primer Código Civil, del año de 1870, se aparta en esta materia del Francés, porque según se declara en la Exposición de Motivos: "No puede ser comparado el servicio del hombre, con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas".

Tanto el Código de 1870 como el de 1884 regulaban los contratos de obra a destajo o precio alzado, el contrato de obra, el de servicio doméstico, el de servicio por jornal el de aprendizaje, el de los porteadores y alquiladores y el de hospedaje.

Estos Códigos, bajo el rubro de "Contratos de -- Obras", estuvieron vigentes en nuestro país. Denotan un profundo avance ideológico dentro del terreno jurídico, al dejarse de asimilar a un arrendamiento de servicios, la prestación de servicios, el procedimiento para tratar desavenencias era sumario y verbal por mandato de los Artículos 2464- y 2467 que aludían a "la justicia de la causa del jornalero" y "al despido del obrero".

b).- EL DERECHO LABORAL EN LA LEGISLACION MEXICANA.

CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916 - 1917.

Don Venustiano Carranza, en un discurso pronunciado el 24 de septiembre de 1913 en Hermosillo, Son., en el que expuso por primera vez el Ideario social de la Revolución Constitucionalista, al pregonar que "terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas para así realizar los nuevos ideales sociales, que no sólo es repartir tierras, su fragio efectivo, evitar y reparar riesgos, es algo más grande y sagrado; establecer la justicia, buscar la igualdad, la desaparición de los poderes para establecer la conciencia --

Nacional. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada ni nadie pueda evitar", ... "Nos faltan Leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero éstas se rán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicatoria y social". (7).

El 14 de septiembre de 1916, Don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, convocó a un Congreso Constituyente que se instaló solemnemente en la Ciudad de Querétaro y abrió el período único de sesiones, el 1º de diciembre de 1916. Tras de haber hecho la declaratoria el Presidente del Congreso, Don Venustiano Carranza, pronunció un importante discurso en el que reiteró su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las Leyes Ordinarias todo lo concerniente a Reformas Sociales como manifestó al expresar:

"Y con la facultad que en la reforma a la Fracción X, del Artículo 73 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir Leyes sobre el trabajo en las que se implantarán todas las Instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y así tenga tiempo para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la

(7).- BARRAGAN R. JUAN.- Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista; citado por el Lic. Alberto Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1960, Tomo I, --- Pág. 53.

obra común con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para el caso de enfermedades y vejez; con la fijación del salario mínimo -- bastante para subvenir a las necesidades del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación...".

"... Con todas estas reformas, repito, espera fundamentalmente el Gobierno de mi cargo que las Instituciones Políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales, y que esto unido a que las garantías -- protectoras de la libertad individual serán un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables, y que la división entre las diversas ramas del Poder público tendrá realización inmediata, fundará la Democracia Mexicana, o sea el Gobierno del pueblo de México, por la cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que la forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la Ley y en el Imperio de la Justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todas las aspiraciones nobles". (8).

En el Proyecto de Constitución presentado por el Señor Carranza, no aparece ningún capítulo de reformas sociales que fué esencialmente de carácter político, pero esto fué debido al criterio tradicionalista de los que redactaron las reformas a la Constitución Política de 1857.

(8).- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, -
Tomo I, Pág. 265 y SS.

Recién iniciadas las sesiones de 1917, los Diputados se escindieron en dos corrientes: La de los "moderados" Carrancistas en su mayoría, entre los que destacaban Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y Félix Palavicini, y la de -- los llamados "Jacobinos", entre los que podemos mencionar a Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Luis G. Monzón, Manja-- rrez y a otros muchos que fueron fieles representantes de -- los sectores obreros y campesinos tanto en el movimiento armado, como dentro del Congreso de Querétaro, con el fin de -- lograr la reivindicación de la clase trabajadora del país a través de normas jurídicas elevadas a la categoría de Preceptos Constitucionales; y "quienes con sus ideas dieron lugar a que en 1917 fuera dictada la Primera Constitución Política Social del Mundo".

En la sesión del 6 de diciembre de 1916, se dió -- lectura al Proyecto de Constitución, en el que, tan sólo -- se formulaba dos adiciones a los Artículos respectivos de la Constitución de 1857. El párrafo final del Artículo 5º es-- tatúa:

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

Y la Fracción X del Artículo 73:

"El Congreso tiene facultad: ... Para Legislar -- en toda la República sobre minería, comercio, Instituciones-

de Crédito y trabajo". (9).

Verdaderamente, el Proyecto del Artículo 5º sobre la libertad de trabajo, no era otro que el consignado con antelación en la Constitución de 1857. Es entonces cuando se presentan dos mociones, una por la Diputación de Veracruz, - integrada por Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E.-Góngora, y otra por la Delegación de Yucatán. La Diputación Veracruzana propuso una serie de normas tutelares que adicionaban al Artículo 5º del Proyecto de Constitución, relativas a la jornada de ocho horas, a la prohibición del trabajo nocturno de mujeres y menores, y al descanso semanal.

La moción de la Delegación Yucateca, se circunscribía a la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, semejantes a los que funcionaban en Yucatán.

El Constituyente designó una comisión formada por el General Mújica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, para que se avocara al estudio del Artículo 5º del Proyecto; y cuando la misma rindió su dictamen el 26 de diciembre de 1916, nació el Artículo 123 Constitucional.

GENESIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El Artículo 123 Constitucional tiene su raíz en el dictamen sobre el Artículo 5º del Proyecto de Constitución -

(9).- DE LA CUEVA MARIO.- Opus. Cit., Pág. 118.

formulado por la Comisión encargada de su estudio y presentado ante el Congreso de Querétaro, el 26 de diciembre de -- 1916, y en las discusiones que motivó. En este dictamen están incluidos los preceptos inscritos en el texto de la iniciativa de los CC. Diputados Aguilar, Jara y Góngora, en to-- no al propio Artículo 5º sobre este punto el insigne Maestro Alberto Trueba Urbina, ilustra:

"Con la lectura del dictamen sobre el Artículo 5º-- que fué adicionando con tres garantías no de tipo individual sino social; la jornada de trabajo no debe exceder de ocho - horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mu-- jeres y menores y el descanso obligatorio, se originó la ges-- tión del Derecho Constitucional del Trabajo; iniciándose el-- debate que transforma radicalmente el viejo sistema Polític-- o Constitucional, precisamente, en la sesión del 26 de dicie-- mbre de 1916, comienza a dibujarse la transformación Constitu-- cional con el ataque certero a la teoría política clásica -- cuando los Diputados Jacobinos reclaman la inclusión de la - reforma social en la Constitución que propició la formula--- ción del Artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los Constituyentes y en sus preceptos". (10).

Desde su lectura se vislumbró que el Artículo iba-- a dar motivo a uno de los más enconados debates del Congreso Constituyente. Catorce oradores se inscribieron desde lue-- go, en contra del dictamen de la mencionada Comisión.

(10).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 36.

Inició la discusión Don Fernando Lizardi, defendiendo la tradición Constitucionalista, señalando que se va en contra del Constitucionalismo a causa de que se está haciendo un Reglamento dentro de una Constitución; e irónicamente asevera: Este último párrafo desde donde principia - diciendo: "La Jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas; le queda el Artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo". (11).

En contra de la teoría política clásica, se levanta un clamor venido de lo más hondo de las clases laborantes que exige la creación de un nuevo derecho en la Constitución con un contenido social; y así tenemos que el Diputado Andrade, abre el debate que "... La Revolución Constitucionalista tiene la gran trascendencia de ser una Revolución eminentemente social, y por lo mismo trae como corolario una transformación en todos los ordenes". (12).

Al hacer uso de la palabra el General Heriberto - Jara, se hace eco del sentir de la clase trabajadora, de -- una manera apasionada defiende los ideales obreros y ataca al mismo tiempo al sector tradicionalista que formaba parte del Congreso de Querétaro; resulta así que su pensamiento - fué uno de los pilares sobre los que se construyó el Artículo 123 Constitucional. Entre otras cosas, el General Jara expuso:

(11).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 39.

(12).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 40.

"Hasta ahora las Leyes que se han dado son benéficas para el pueblo, pero su reglamentación se ha dejado al Legislador común y éste las ha arreglado adaptándolas al momento en que vive; ya que las situaciones cambian, así como los Legisladores, hay que evitar que las Leyes sean cambiadas a cada rato. La miseria es la peor de las tiranías y - si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para eso es necesario votar Leyes eficaces aún cuando esas Leyes, conforme al criterio de los tratadistas no encajen perfectamente en una -- Constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución?. Un humano o humanos, no podemos agregar algo al laconismo de esa Constitución, que parece que se pretende hacer siempre como telegrama, como si costase a mil fracasos cada palabra su -- transmisión. No, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad, salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco las viejas teorías de los tratadistas, que ha pesado sobre la humanidad, - porque, señores, hasta ahora Leyes verdaderamente eficaces, Leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro". (13).

Después de Don Heriberto Jara, interviene un Diputado Yucateco, el obrero ferrocarrilero señor Héctor Victoria que trabajaba en la casa de máquinas de la Ciudad de Mérida y cuyo pensamiento sentó las bases del Artículo 123, - al plantear la necesidad de crear bases Constitucionales de trabajo:

(13).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 41.

"Ahora bien, es verdaderamente sensible que al -- traerse a discusión un Proyecto de reformas que se dice Revolucionario, se deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios, allá a lo lejos:

Vengo a manifestar mi inconformidad con el Artículo 5º, en la forma en que lo presenta la Comisión, así como por el Proyecto del Ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece, a mi juicio el Artículo 5º, está trunco: Es necesario que en él se fijen las bases Constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación Mexicana, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la Diputación Yucateca, tenga libertad de Legislar en materia de trabajo, en ese mismo sentido. En consecuencia, soy del parecer que el Artículo 5º, debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para -- que vuelva a estudio de la Comisión y dictamine sobre las bases Constitucionales; acerca de las cuales los Estados -- deban Legislar en materia de trabajo, y necesitamos para hacer fructífera nuestra labor, consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la Legislación del trabajo, porque aún no tenemos Gobernantes Revolucionarios en todos los Estados. Si por efecto de la Revolución los obreros yucatecos se han reivindicado señores Diputados, un representante obrero del Estado de Yucatán, viene a pedir -- aquí se legisle radicalmente en materia de trabajo. Por -- consiguiente el Artículo 5º, a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de Legislar en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: - Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales

creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, -- seguros e indemnización, etc". (14).

El minero Zavala, con gran certeza, apuntó:

"Desde 1910 a esta parte, los obreros, señores, -- son los que han hecho la Revolución y, por lo tanto, es el momento oportuno de que se haga justicia a la clase trabajadora de que se le de lo que le corresponda, porque ha sido el principal elemento para el triunfo de esta Revolución". (15).

Después, hizo uso de la palabra el obrero señor -- Von Verser para declarar:

"Yo vengo a censurar el dictamen por lo que tiene de malo, y vengo a aplaudirlo por lo que tiene de bueno, y vengo a decir también a los señores de la Comisión que no -- teman a lo que decía el señor Lizardi, que ese Artículo se iba a aparecer a un Santo Cristo con un par de pistolas, yo desearía que los señores de la Comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Cristo tenga polainas y un treinta treinta, -- ¡bueno! que le ponga el treinta treinta al Cristo, pero que se salve a nuestra clase humilde, a nuestra clase que repre-

(14).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 43.

(15).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 49.

senta los tres colores de nuestra Bandera y nuestro futuro- y nuestra grandeza Nacional". (16).

Corresponde al Periodista Sureño Manjarrez, proponer la creación de un capítulo especial sobre trabajo dentro de la Constitución, puntualizando:

"Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, -- con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria, yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen, más todavía, yo no estaría conforme con el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos -- nuestra atención, pasará así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe -- serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un Artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. ¡No!, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los Jurisconsultos, a mí no me importa nada de -- eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor que esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen -- que nosotros búsqamos su bienestar y no nos espántemos a -- que debido a errores de forma aparezca la Constitución un -- poco mala en forma, no nos asustemos de esas trivialidades,

(16).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 50 y 51.

vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios -- que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes -- lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero, repito, señores Diputados precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrero, no queremos que todo esté en el Artículo 5º es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a Ustedes, si es preciso pe dirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con Ustedes, porque con ello habremos cumplido -- nuestra misión de Revolucionarios". (17).

El día 27 de diciembre de 1916, se pronunció una serie de candentes discursos en apoyo de la idea de Manja -- rez, así va tomando cuerpo su iniciativa.

El día siguiente, al reanudarse la sesión, toman -- la palabra los diputados moderados Alfonso Cravioto y José -- Natividad Macías, quiénes cambian su postura y se lanzan a -- la vanguardia del pensamiento radical, robusteciéndolo así, -- las aspiraciones obreras del sector "Jacobinos".

Cravioto asevera que es menester Legislar en materia de trabajo dentro de la Constitución y explica:

"... Y vengo por último, a insinuar a la Asamblea a la Comisión, la conveniencia grande de trasladar esta cues

(17).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 52 y 53.

tión obrera a un Artículo especial, para mejor garantía de los derechos que tratamos de establecer y para mayor seguridad de nuestros trabajadores.

Insinuó la conveniencia de que la Comisión retirase la Asamblea lo aprueba, del Artículo 5º, todas las cuestiones obreras, para que, con toda amplitud y toda tranquilidad, presentemos un Artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí; pues así como Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera Nación en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros". (18).

José Natividad Macías, en una brillante y discreta intervención pregona:

"Señores Diputados: Cuando el Jefe Supremo de la Revolución se estableció en el Puerto de Veracruz, su primer cuidado fué haber dado bandera, quedó perfectamente establecida en las adiciones que al Plan de Guadalupe se hicieron - el 12 de diciembre de 1914. De entre las promesas que el Jefe Supremo de la Revolución hacía a la República, se hallaba la de que se le daría durante el período de lucha todas las Leyes encaminadas a redimir a la clase obrera de la triste y miserable situación en que se encontraban. De acuerdo con -

(18).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 65 y 70.

estas promesas, el señor Carranza, nos comisionó al señor -- Licenciado Luis Manuel Rojas y al que tiene el honor de dirir girles la palabra, para que formásenos inmediatamente un Proyecto o Leyes, o todos los proyectos que fueran necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones. Cumpliéndolo con este encargo, el señor Licenciado Rojas y un servidor formulando ese proyecto, el que so metimos a consideración del señor Carranza, en los primeros días del mes de enero de 1915... Voy, señores Diputados, a daros a conocer los razonamientos más importantes de ese proyecto, comenzando por advertiros que al problema obrero tiene todas estas fases que debe comprender forzosamente, por que de otra manera, no queda resuelto de una manera completa; en primer lugar debe comprender la Ley del Trabajo, en segundo lugar debe comprender la Ley de Accidentes, en tercer lugar debe comprender la Ley de Seguros y en cuarto lugar debe comprender todas las Leyes que no enumero una por una porque son varias, que tiendan a proteger a esas clases-trabajadoras en todas aquellas situaciones en que no estén verdaderamente en relación con el capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y que es preciso, es necesario entender, porque de otra manera, esas clases quedarían sujetas a la miseria, a la desgracia y al dolor en los momentos más importantes de la existencia.

Muchas de las cuestiones que aquí se han indicado, sin tratarse de una manera directa, van ustedes a encontrar que están aquí resueltas en esta Ley. Aquí está el proyecto que es obra del Supremo Jefe de la Revolución... Aquí tienen ustedes cómo los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual dije yo desde los principios de la XXVI Legislatura, que era el eje sobre el cual estaba girando la Sociedad.

... Por último vienen las disposiciones complementarias para terminar este trabajo. Aquí tienen ustedes, en la otra Ley, todo lo relativo a los accidentes de trabajo. - Esta Ley se iba a expedir precisamente en los momentos en -- que el Jefe Supremo de la Revolución abandonó Veracruz; se iba a dar esta Ley sobre la que estaban reclamando con urgencia en varios Estados donde no se pudo reglamentar, pero vinieron las dificultades de la campaña y no se pudo tratar -- después este asunto... De manera que tienen ustedes una proyección decidida al obrero.

... Ahora, señores, cuando estén convencidos de que el Ciudadano Primer Jefe se ha ocupado de este asunto -- que como dijo el señor Cravioto con mucha razón, ha merecido toda nuestra conformidad, porque tenemos ese compromiso contraído con los obreros de México el 1º de mayo de 1913, no podemos estar divididos. De manera que estamos conformes -- con ustedes y vamos al lado de lo que ustedes opinan: De manera, señores, ven ustedes que la derecha y la izquierda están enteramente unidas en el deseo liberal de salvar a la -- clase obrera de la República... Estas son las consideraciones por las cuales ruego a ustedes muy respetuosamente se re -- pruebe el Artículo 5º, de la Comisión, o que se retire y se -- presente después como esta en el proyecto, el que con tal ob -- jeto queda a la disposición de ustedes. Mi deseo es que se -- formen las bases tan amplias, completas y satisfactorias como sean necesarias, y así habremos ayudado al señor Carranza a demostrar a la Nación Mexicana que la Revolución presente -- es una Revolución honrada, de principios, que sabe cumplir -- fielmente las promesas hechas en momentos solemnes al pueblo y a la República". (19).

(19).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Págs. 72, 73, - 78, 80, 82 y 83.

A continuación el General Francisco J. Música sube a la tribuna y expone su pensamiento, de la siguiente manera:

"Voy a empezar, señores Diputados, por entonar -- una hosanna al realismo, por pedir que se escriba la fecha de hoy como memorable en los anales de este Congreso, por -- que del atrevimiento, del valor civil de los radicales, de los llamados Jacobinos, ha venido esa declaración solemne -- y gloriosa de que el Primer Jefe del Ejército Constitucionista es tan radical y es tan Jacobino como nosotros que -- pensamos y sentimos las libertades públicas y el bien general del país. El señor Licenciado Macías nos acaba de de -- cir elocuentemente, con ese proyecto de Ley que someramente nos ha presentado aquí, que el Primer Jefe quiere, tanto como los radicales de esta Cámara, que se dé al trabajador -- todas las garantías que necesita, que se dé al país todo lo que pide, que se le dé a la gleba todo lo que le hace falta y que lo que han pedido los radicales no ha sido nunca un -- despropósito, sino que cada una de sus peticiones han estado inspiradas en el bien general y en el sentir de la Na -- ción". (20).

Tras las anteriores palabras, el Diputado Manjarez, presenta la moción que transcribimos:

"Ciudadano Presidente del Honorable Congreso Constituyente:

Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del Artículo 5º, que esta a debate. Al margen de ello, hemos podido observar que tanto los oradores del pro como -- del contra, están anuentes en que el Congreso haga una labor todo lo eficiente posible en pro de las clases trabajadoras... El problema del trabajo es algo muy complejo, algo de lo que no tenemos precedente y que, por lo tanto, merece toda nuestra atención y todo nuestro esmero.

En esta virtud y por otras muchas razones que podrían explicarse y que es obvio hacerlas, me permito proponer a la Honorable Asamblea, por el digno conducto de la Presidencia, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar el título "Del Trabajo", o cualquiera otro que estime conveniente la Asamblea.

Asimismo, me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los Diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos Artículos cuantos fuere necesario". (21).

PROYECTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El 29 de diciembre de 1916, los Diputados Licenciados Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael L. de los Ríos Junto con el Licenciado José Inocente Lugo, Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento, ante lo -

(21).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 87.

ingente que era Legislar en materia laboral dentro de la Carta Magna, se reunieron en el ex-episcopado de la Ciudad de Querétaro, con el fin de formular un estatuto en pro de los trabajadores; acto seguido, tomando en cuenta todo lo anterior escrito y discutido durante el Congreso, se dedicaron a formular el proyecto respectivo, mismo que fué concluido el 13 de enero de 1917 y presentado ese mismo día ante el Constituyente. El proyecto estuvo suscrito, además de sus autores, por 46 Diputados más que lo apoyaron.

La excepción que fundamentó el proyecto de bases Constitucionales en materia de trabajo, fué redactada por Don José Natividad Macías y subrayaba:

1.- El Derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre.

2.- El deber de considerar al hombre trabajador como persona y no como cosa, reconociendo el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo.

3.- El que los conflictos laborales debían ser resueltos por organismos adecuados y no por los Tribunales Ordinarios, y

4.- El Derecho de Huelga.

Para terminar la exposición de motivos, se propuso la liberación de las deudas de los trabajadores por causas de trabajo.

Tanto el primer párrafo de la exposición de motivos como la primera parte del proyecto del Artículo, se refiere al trabajo de carácter económico: "Los que suscribí -

mos, Diputados al Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él un proyecto de reformas al Artículo 5º, de la Carta Magna de 1857 y unas bases Constitucionales para normar la Legislación del Trabajo de carácter económico de la República". (22).

TITULO VI DEL TRABAJO.

"Artículo... El Congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados, al Legislador sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de la Ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga, labores agrícolas, empleados de comercio y en cualquier otro trabajo que se dé de carácter económico". (23).

PONENCIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El proyecto fué confiado para su estudio a una Comisión, encabezada por el General Mújica e integrada por En-

(22).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 89.

(23).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 92.

rique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y Luis G. Monzón que se presentó el 23 de enero de 1917, un dictamen cuya exposición de motivos cambia radicalmente la tesis del proyecto en lo referente a que la Legislación no debería referirse únicamente a trabajo de carácter económico, aduciendo que: - "La Legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados, comerciantes, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la Fracción I. Además se propone que la sección respectiva lleve el título "Del Trabajo y de la Previsión Social", ya que, la una y la otra, se refieren las disposiciones que comprende". (24).

Por tanto, la primera parte del Artículo en discusión fué redactada de la siguiente manera:

TITULO VI DEL TRABAJO Y DE LA
PREVISION SOCIAL.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de una manera general, todo Contrato de Trabajo". (25).

(24).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 97.

(25).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 99.

Este dictamen del Artículo 123, redactado por el General Mújica, fué discutido y aprobado durante la misma sesión en que se presentó ante el Congreso, el 26 de enero de 1917, dando así lugar al nacimiento de un nuevo Derecho del Trabajo, el Derecho del Trabajo Mexicano, único en el mundo ya que este nuevo Derecho es un Derecho eminentemente social, entendiéndose por Derecho Social, el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles (26), de éste modo la Constitución de 1917, fué la primera en el mundo en establecer a través de su Artículo 123, un conjunto de normas con un contenido reivindicatorio en favor del proletario.

DE LA CONSTITUCION DE 1917 A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En acatamiento de lo prescrito en el párrafo introductivo del Artículo 123, según el cual: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región...", casi la totalidad de los Estados de la Federación dictaron Leyes Reglamentarias de dicho texto.

El propósito del Constituyente, al facultar a los Estados para emitir una Legislación del Trabajo propia, fué el de no invadir la soberanía de los Estados; además de que estimó más conveniente que cada Entidad Federativa Legislara conforme a sus propias necesidades y de esa manera darles --

una mejor solución a los problemas obrero-patronales, de ahí que no se federalizara desde un principio nuestra materia. Desafortunadamente privó una gran desorientación, -- pues se dictaron normas legales mientras algunos Estados -- promulgaron verdaderos Códigos o Leyes del Trabajo, otros -- en cambio expidieron diversas Leyes Reglamentarias sobre el Artículo 123 con el grave inconveniente que adoptaron principios contradictorios, originando constantes conflictos.

LOS PROYECTOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA
EXPEDIR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Para expedir la Ley Federal del Trabajo en vigor existieron los proyectos que a continuación mencionaremos:

El día 4 de octubre de 1918, Agustín Franco, Manuel Romero Cepeda y Salvador Saucedo, presentaron ante la Cámara de Diputados un proyecto sobre accidentes de trabajo; seis días después fué presentada otra iniciativa sobre accidentes de trabajo, de más importancia que el primero, -- elaborada por el Diputado Octavio M. Trigo, en cuya exposición de motivos se exponía con toda amplitud de la teoría -- del riesgo profesional y se hacía un relato minucioso de la misma desde el punto de vista histórico; además, presentaba un resumen de la doctrina extranjera. En lo referente a -- las indemnizaciones, cuando el resultado del riesgo profesional sufrido por el trabajador fuera una incapacidad permanente o la muerte, el proyecto imponía a los patrones, la obligación de pagar al trabajador en el primer caso, o a -- sus deudos en el segundo, una renta vitalicia.

Ambos proyectos trataban de los accidentes de trabajo exclusivamente y omitían las enfermedades profesionales, motivo por el cual no fueron aprobados.

En 1919, se discutió en la Cámara de Diputados, -- el primer proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y -- Territorios Federales, que incluía todos los problemas y -- cuestiones laborales y no se concretaba a un sólo tema como los anteriores, que se ocupaban exclusivamente de los accidentes de trabajo. Aprobado por la Cámara de Diputados -- pasó a la Cámara Alta en donde se abandonó, pues nunca se -- discutió y por ende pasó al olvido.

En el año de 1925, los CC. Diputados González, -- Neguib Simón y Ricardo Treviño, presentaron un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados, sobre una Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales. Este fué discutido; -- aprobado finalmente se turnó a la Cámara de Senadores, en -- donde una comisión le hizo algunas modificaciones para luego abandonarlo, sin llegar a ser discutido, concluyendo así otro intento de Ley del Trabajo.

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El día 6 de septiembre de 1929, se publicó en el Diario Oficial la reforma Constitucional a la Fracción X -- del Artículo 73 y al preámbulo y Fracción XXIX del Artículo 123 de la Carta Magna, unificándose al Congreso Federal para expedir la Ley del Trabajo.

La Fracción X del Artículo 73 Constitucional consagra en la actualidad únicamente la facultad exclusiva del Congreso Federal para dictar la Legislación del Trabajo, -- mientras que la competencia de las autoridades Federales, -- se finca en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Una vez reformados los Artículos 73 Fracción X y 123 Constitucionales, el último de los citados en su párrafo introductivo, el Congreso de la Unión estuvo en posibilidades de elaborar una Ley Federal del Trabajo, y así en el mismo año de 1929, Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Inárritu elaboraron un proyecto de Ley Federal del Trabajo, conocido como proyecto "Portes Gil". Este proyecto, desde luego con severas modificaciones es el antecedente inmediato y directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El proyecto anteriormente referido fué seriamente tildado y encontró gran oposición obrero-patronal, por lo que fué retirado.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, celebró una convención obrero-patronal en la cual reformó el proyecto Portes Gil, redactando uno nuevo el cual fué presentado a consideración del Ejecutivo Federal; aprobado el mismo por el C. Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, fué presentado al Congreso, mismo que tras algunas modificaciones, lo aprobó en agosto de 1931, surgiendo así la Primera Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de agosto de 1931, sufriendo la misma, diversas reformas en los años de 1970, 1980 y las últimas en 1983, principalmente en lo concerniente al procedimiento laboral en virtud de que era necesario actualizarlo, ya que nuestra materia no es estática.

C A P I T U L O I I I .

LOS CONTRATOS DESDE EL PUNTO DE VISTA EN GENERAL.

- a).- CONCEPTO GENERAL DE LOS CONTRATOS.
- b).- CONCEPTO ESPECIFICO DEL CONTRATO -
DE TRABAJO.
- c).- FIGURA JURIDICA DE LA RESCISION DE
LOS CONTRATOS EN GENERAL.
- d).- LA RESCISION DEL CONTRATO LABORAL.

C A P I T U L O I I I .

LOS CONTRATOS DESDE EL PUNTO DE VISTA GENERAL.

a).- CONCEPTO GENERAL DE LOS CONTRATOS.

El Contrato se concibe en términos generales como un acuerdo de voluntades de dos o más personas con efectos jurídicos; de acuerdo a diversas Legislaciones y Doctrinas, se ha definido que el Contrato es una convención por la ---cual una o más personas se obligan hacia otra o varias más, a hacer o no hacer alguna cosa.

En el lenguaje corriente se emplean como sinóni - mos de Contrato otros dos términos, a saber: Acto Jurídico y convención, pero en el lenguaje del Derecho cada una de - esas palabras posee un sentido técnico preciso.

Entendiendo que el Acto Jurídico se distingue por la manifestación de voluntad que tiene por fin producir un efecto jurídico, modificar una situación jurídica, siendo - algunas veces unilateral como por ejemplo el testamento y - en otro caso es un acto bilateral que consiste en un acuer - do o convención, la que configura una categoría particular de actos Jurídicos.

Doctrinalmente la convención es un acuerdo de dos o más voluntades de Interés Jurídico es decir, un acuerdo - que tenga por objeto modificar una situación jurídica sea - crear, modificar un Derecho o extinguir.

En consecuencia, el Contrato es una convención generadora de Derecho y por consiguiente una especie particular de la convención por ejemplo: La compra-venta, es un Contrato porque crea un Derecho para el comprador y para el vendedor.

En suma se entiende el Contrato como un acuerdo de voluntades entre dos o más contratantes, manifestado en forma legal y que tenga por objeto la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

En nuestra Legislación vigente, el Código Civil -- del Distrito Federal, en su Artículo 1793, textualmente dice:

"LOS CONVENIOS QUE PRODUCEN O TRANSFIEREN LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS TOMAN EL NOMBRE DE CONTRATOS".

Otra definición que nuestra Legislación distingue es la de CONVENIO, y al respecto el Artículo 1792 del Ordenamiento Legal antes invocado, a la letra dice:

"CONVENIO ES EL ACUERDO DE DOS O MAS PERSONAS PARA CREAR, TRANSFERIR, MODIFICAR O EXTINGUIR OBLIGACIONES".

De los elementos propuestos y mencionados de las dos figuras jurídicas CONTRATO y CONVENIO, nuestra Legislación recoge el pensamiento tradicional de los estudiosos y tratadistas de la materia.

Cabe señalar que en las relaciones de las personas se derivan diversas clases de Contratos de los que interesa-

mencionar en relación con la materia objeto de este trabajo, es el Contrato de Trabajo.

b).- CONCEPTO ESPECIFICO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En todo Contrato de Trabajo sea individual o colectivo, hay siempre una prestación efectiva laboral, esto es, nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra, por esta razón, conviene distinguir entre -- los Contratos Colectivos de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo.

Es elemento substancial para la existencia de los Contratos Colectivos que en estos aparezca una relación de dependencia, en los que hay pluralidad de sujetos, siendo no tas características el acuerdo entre un grupo de obreros o un Sindicato con uno o varios patronos, con objeto de llegar a una prestación remunerada de trabajo; que dicho grupo de trabajadores designe un Representante que asuma su jefatura; que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero llamado patrono o empresario, del cual dependen económicamente y al que se encuentran subordinados en sus prestaciones; en el que se fijen las condiciones y Derechos de los trabajadores acordes con los mínimos que establecen el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su reglamentaria que lo es la Ley Federal del Trabajo.

En escencia el Contrato Individual de Trabajo, es el acuerdo en el que intervienen el trabajador que es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, entendiéndose que por trabajo es toda actividad humana, intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u -- oficio y patrón, se considera a la persona física o moral -- que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Los anteriores elementos jurídicos, los resume el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, tipificando en el mismo precepto al Contrato Individual de Trabajo en el sentido de que, sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Establecidos en términos generales los conceptos del Contrato Colectivo y del Contrato Individual de Trabajo, conviene estudiarlos con apego a lo que dispone nuestra legislación actual.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo vigente, en los Artículos 386 al 403, su definición esta contenida en el señalado Artículo 386 que a la letra dice:

"ARTICULO 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De la anterior definición se obtiene la característica esencial del Contrato Colectivo la que reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, ésto es, a los repre-

sentantes de los factores de la producción para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o Derechos mínimos a favor de los trabajadores contenidas en el Artículo 123 - - Constitucional y en el Código Laboral. (1).

Cabe hacer notar que el Contrato Colectivo de Trabajo, no puede considerarse como un verdadero Contrato, con arreglo a la noción clásica en virtud de que constituye un principio fundamental del Contrato al estar regido por la voluntad de las partes que lo celebran y producir efectos jurídicos, limitados a las mismas partes; en tanto que en el Contrato Colectivo de Trabajo, la voluntad de las partes contratantes, esto es del Sindicato y de los patronos, no puede modificar las normas del Contrato Colectivo, una vez establecidas, en perjuicio de los Derechos Individuales de los Trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los Derechos irrenunciables de los trabajadores -- consagrados en la Ley. Y por otra parte, las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo se aplican a personas que no son parte en el Contrato, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entran al servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del Contrato e incluso a trabajadores que no esten representados por el Sindicato que lo celebra al no pertenecer al mismo, tal como lo dispone el Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo

(1).- CLIMENT BELTRAN JUAN B.- Ley Federal del Trabajo, - Segunda Edición.- Editorial Esfinge, S. A., México, D. F., 1984, Pág. 247,

de ahí la complejidad de ésta figura, se haya resumido en la frase de Carnelutti, diciendo que tiene cuerpo de Contrato y alma de Ley. (2).

Bastará entonces considerar que el Contrato Colectivo de Trabajo, es un ordenamiento Jurídico obligatorio por su inserción en el Derecho positivo, creado autónomamente según lo expresa el Artículo 386 de la Ley de la materia. En suma es contractual en su origen, pero con efectos Jurídicos de Ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que no se le pueden oponer Contratos Individuales que lo contraríen en perjuicio de los trabajadores y de su extensión a terceros, -- puesto que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento vinculados aún cuando no intervengan en su celebración, produciendo esos efectos de Ley por Ministerio de la Ley misma, pues le son reconocidos en el sistema Jurídico positivo como lo expresa el mencionado Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

Para la creación del Contrato Colectivo de Trabajo, lo constituye el resultado de la negociación directa entre el Capital y el Trabajo, reflejándose la experiencia vivida en la empresa, y en las sucesivas revisiones en las que va evolucionando el contenido de sus cláusulas de acuerdo -- con el dinamismo económico y social en su complejo normativo sobre Jornada, salario, descansos y vacaciones, así como el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral, concernientes a prima de antigüedad, participación de utilidades, fondo de ahorro, becas, capacitación y adiestra-

(2).- CLIMENT BELTRAN JUAN B. Opus. Cit., Pág. 247.

miento, etc., pudiendo decirse que tiende hacer la expresión de una verdadera democracia jurídica que crea las normas laborales de la empresa.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A su vez el Contrato Individual de Trabajo, se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, en los Artículos 8º, 10 y 20 y su definición esta contenida en el señalado Artículo 20 que a la letra textualmente dice:

"ARTICULO 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, - la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

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

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

Respecto a la naturaleza del Contrato de Trabajo, existe entre los tratadistas tres direcciones y que apuntan a las diversas tendencias sobre este punto y que son a saber: a).- La que pretende buscar acomodo al Contrato de Trabajo en los viejos cuadros contractuales; b).- La que propone una figura sui generis; y c).- La que niega el ca -

rácter de tal Contrato. (3).

Entre los que pretenden asimilarlo a otros moldes contractuales, Carnelutti lo considera como una compra-venta de energía humana, y por su parte el Doctor Carlos García -- Oviedo, lo equipara como un arrendamiento humano, y dice -- que: La mayor parte de las gentes no poseen otro medio de existencia más que el salario, y ha de arrendar a otros sus fuerzas para lograrlo. (4).

Esas concepciones son rechazadas por algunos estudiosos de la materia, por involucrar en la categoría de cosa, como objeto del Contrato, la energía humana, que es inseparable de la propia personalidad. Además refutan que no se vende ni se alquila la fuerza humana de trabajo, sino que se utiliza un recurso inmaterializable (la actividad humana), donde la persona que realiza el trabajo, el trabajador con su esfuerzo productivo, es el verdadero elemento de la Contratación.

Otros tratadistas en su caso lo enmarcan en el Contrato de Sociedad, y se les objeta que la Sociedad origina una función de voluntades que forma una nueva persona jurídica.

(3).- PEREZ BOTIJA EUGENIO.- Derecho del Trabajo, 6a. Edición, Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1960, Pág.121.

(4).- GARCIA OVIEDO CARLOS.- Tratado Elemental de Derecho Social, 2a. Edición, Editorial Victoriano Suárez, Madrid, 1934, Pág. 117.

dica, distinta de los socios con una finalidad común, mientras que en el Contrato de Trabajo las partes se mantienen diferenciadas y con intereses contrapuestos.

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva, encuentra inconsistente el anterior argumento, al observar fundamentalmente que un Contrato de Sociedad, como la Asociación en participación, prevista en el Artículo 253 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, no crea una personalidad jurídica distinta de los socios y señala estas importantes diferencias: "En el primero (Contrato de Trabajo) hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto en el segundo hay un trabajo en común; el Contrato de Trabajo, sí es una relación contractual, supone una relación de acreedor a deudor entre el patrón y los trabajadores, en tanto el Contrato de Sociedad las relaciones existentes se dan únicamente entre dicha Sociedad y cada uno de sus socios o asociados. (5).

En cuanto a la teoría que lo asimila al mandato, es también desechada, según Planiol, en virtud de que, a diferencia del antiguo Mandato Romano, en la actualidad sólo tiene por objeto la realización de actos jurídicos. (6).

A su vez Floris Margadant, advierte que la LOCA - TIO CONDUCTIO OPERARUM ROMANA, resulta inadecuada para en -

(5).- DE LA CUEVA MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 3a., Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975, Pág. 451.

(6).- PLANIOL.- Derecho Civil, Traducción del Lic. JOSE - M. CAJIGA JR., Puebla, México, 1947, Tomo VII, Pág. 497 y sig.

tender el actual Contrato de Trabajo, en virtud de que aquél arrendamiento de servicios tenía una connotación servil, al grado de que cuando los Romanos empleaban el trabajo de los profesionales eludían la LOCATIO y acudían a la fórmula del mandato, que era un mandato sin representación, ya que el --mandatario actuaba siempre en su propio nombre, y además, co--mo excepción significativa, se trataba de un mandato retri--buído. (7).

La distinción entre las nociones de Contrato de -- Trabajo, Relación de Trabajo y Reglamentación Legal del Trabajo, de capital importancia para entender la dinámica del -- Derecho Laboral, ha sido precisada por Guillermo Cabanellas, quién expone que: El Contrato es el acuerdo de voluntades, -- la relación de trabajo es el efecto del Contrato, o sea su -- ejecución y la Reglamentación del Trabajo, es la imposición-- legal normativa que determina las consecuencias que el Legis-- lador fija, por sobre la voluntad de los contratantes. Este mismo autor a su vez cita a Deveali, quién al respecto aclara que: No siempre la estipulación del Contrato de Trabajo-- coincide con la prestación del trabajo puesto que puede pro-- ducirse el caso de un Contrato por el cual el trabajador se-- obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una de-- terminada fecha futura. En este caso ya existe un Contrato-- de Trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para am-- bas partes; pero la relación de trabajo existe desde el mo --

(7).- MARGADANT FLORIS EUGENIO.- El Derecho Privado Roma -- no, 9a., Edición, Editorial Esfinge, S. A., México, -- 1979, Pág. 415.

mento en que el trabajador comience a prestar su trabajo - por cuenta del patrón. (8).

El criterio de Deveali, pone de manifiesto que -- puede existir el Contrato sin haberse producido la relación del trabajo, y que no puede descartarse al mero Contrato -- (sin llegar a su ejecución), como fuente de Derechos y obligaciones laborales.

Ahora bien, el problema surge cuando hay relación de trabajo sin Contrato; y entonces se plantean dos cuestiones:

a).- Si la relación de trabajo constituye una no ción distinta e independiente del Contrato; b).- Si la relación de trabajo puede existir en oposición al Contrato -- mismo, destruyendo su propia estructura, al admitirse que - pudiera establecerse sin el consentimiento y aún en contra de la voluntad de las partes, especialmente del patrón.

En cuanto a la primera cuestión, la tesis apuntada por Guillermo Cabanellas, en el sentido de que la relación del trabajo es una consecuencia del Contrato, o sea la ejecución del mismo, y que por tanto se trata de dos nociones distintas, es sostenida brillantemente según mi criterio por el Doctor García Oviedo, al decir: "El Contrato de Trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a

(8).- CABANELLAS GUILLERMO.- Los fundamentos del Nuevo Derecho, Buenos Aires, 1945, Pág. 254

todo cuanto con ella se relaciona. Cronológicamente, prece de a todos los demás, pues sólo cuando el trabajo se con -- cierta y comienza a prestarse es cuando surge la persona -- del trabajador. El hombre llega a ser trabajador así que - se verifica el hecho de su incorporación a una empresa.

A partir de éste momento se origina la relación - de trabajo. Salta entonces a la vista el que relación de - trabajo y Contrato de Trabajo son dos cosas distintas. Se - diferencian como el efecto y la causa. Relación de trabajo es una trama jurídica laboral que puede derivar ya sea de - un Contrato, ya de una Ley, a que expontáneamente se some - ten las partes".

Respecto a la segunda cuestión, el estudioso Pé - rez Botija, destaca los dos aspectos fundamentales de la -- teoría de la relación de trabajo en contraposición al Con - trato. Uno de ellos es, que no se requiere el acuerdo pre - vio de voluntades, pues basta, según la expresión del Doc - tor Mario de la Cueva, con la situación de enganche, para - que de esa situación de hecho se deriven los efectos jurídi - cos de la relación laboral. (9).

En la Legislación Mexicana se presentan dos ejem - plos típicos: El Contrato Colectivo, donde la cláusula de - exclusión de ingreso impone al patrón, trabajadores no de - signados por él, sino por el Sindicato; y el caso del pa -- trón sustituto, donde el nuevo patrón asume la relación de trabajo en contra de su voluntad.

(9).- PEREZ BOTIJA EUGENIO.- Opus. Cit., Pág. 125.

Por ello estima el citado tratadista que no es indispensable acuerdo alguno, verbal o escrito, para la conjunción de voluntades, origen del Contrato, pues la Ley establece el Contrato tácito.

Por otra parte, el trabajador, al ingresar a una empresa regida por Contrato Colectivo, no discute las condiciones de trabajo, sino que se adhiere a las estipulaciones del mismo, en cuya celebración no intervino.

Otro aspecto, el más significativo según el tratadista Pérez Botija, consiste en que no opera en el Contrato la autonomía de la voluntad, por lo que se pretende que no puede existir un verdadero Contrato, ya que no es lo pactado por las partes, sino las modificaciones impuestas por la Ley, las que regulan la relación de trabajo.

Por cuanto a que la "situación de enganche" sustituya al Contrato, Deveali, advierte que en el Contrato Colectivo Mexicano no se excluye completamente la voluntad de las partes, ya que la Suprema Corte de Justicia, admite dentro del mismo el Contrato a prueba de dudosa fundamentación legal pero no si faltare ésta.

En nuestra opinión, se plantea confusamente el problema al pretender justificar la existencia del Contrato de Trabajo y de la relación de trabajo como consecuencia de aquel, en el Contrato Colectivo, pues con ello se incurre en el error de involucrar dos conceptos de distinta naturaleza jurídica, toda vez que el llamado Contrato Colectivo no es un verdadero Contrato, en virtud de que por su contenido material tiene efectos jurídicos de Ley, y su aplicación se extiende a quienes no intervienen en su celebración.

Sin embargo, todos los convenios singulares de trabajo que se incorporan al Contrato Colectivo, son producto de la voluntad de las partes, según ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que el acuerdo de voluntades surge en esos casos como manifestación del Contrato Individual de Trabajo.

El negar la existencia del Contrato Individual de Trabajo, por la circunstancia de que sus cláusulas se modifican por la Ley, no lo encontramos justificado, pues lo mismo ocurre en otros tipos de Contrato donde se tutela un interés social, como el inquilinario. Esa imposición legal no destruye al Contrato, si tenemos en cuenta la definición del Maestro Floris Margadant, quién dice: El acto por el cual dos o más personas regulan sus respectivos intereses jurídicos, y al cual el Derecho Objetivo atribuye determinados efectos según la función económica social del Contrato en cuestión. (10).

No es que las partes mismas, agrega dicho tratadista fundándose en su autonomía, reglamente de manera total sus respectivas situaciones jurídicas. Lo normal es que determinen ciertos elementos variables, y que el Derecho Objetivo fije las demás consecuencias del Contrato.

Las características esenciales de la relación de trabajo, según su más ilustre exponente en el Derecho Mexi-

(10).- MARGADANT FLORIS.- Opus. Cit., Pág.

cano, Doctor Mario de la Cueva, parten del principio de que el Derecho Civil tiene un sentido patrimonial que atañe a - las cosas que estan en el comercio, basándose en el Contrato como expresión del acuerdo de voluntades, y en consecuencia, se rige por la autonomía de la voluntad de las partes; en tanto que el Derecho del Trabajo concierne a la energía-humana del trabajador, que "no es Artículo de comercio" (Artículo 3o., de la Ley Federal del Trabajo), y su finalidad no es el intercambio de prestaciones patrimoniales sino la protección del hombre que entrega su trabajo, "los nuevos - Derechos humanos). (11).

Este nuevo Derecho no puede estar regulado por el Contrato sino por un Estatuto Tutelar de Protección al Trabajador que se impone a la voluntad de las partes. De ahí que el hecho de la prestación de servicios subordinados establece la relación de trabajo, que se rige no por el Contrato que constituye un Estatuto subjetivo y estático pues las prestaciones quedan inmovilizadas en la forma escrita, - como expresión de la voluntad de las partes que se traduce en la voluntad predominante del patrón, sino por un Estatuto objetivo y dinámico integrado por un conjunto de normas que contienen Derechos mínimos irrenunciables, al que se le van incorporando las prestaciones incrementadas con el tiempo; con la particularidad de que el desarrollo de la relación de trabajo genera sus propias condiciones normativas - inherentes a la prestación de servicios.

(11).- DE LA CUEVA MARIO.- Opus. Cit., Pág. 186.

Así, diciendo que es una noción descriptiva más -- que una definición, sintetiza Mario de la Cueva, "La rela -- ción de trabajo es una situación jurídica objetiva que se -- crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de -- un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la cau -- sa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al tra -- bajador un Estatuto objetivo, integrado por los principios, -- instituciones y normas de la declaración de Derechos Socia -- les, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internaciona -- les, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus -- normas supletorias". (12).

La teoría de la relación de trabajo, sostenida con su vigorosa dialéctica y acendrado humanismo, ha rendido en la realidad laboral Mexicana beneficios tangibles, tales como:

a).- Proyectar la fuerza expansiva del Derecho -- del Trabajo, atrayendo a su órbita importantes sectores so -- ciales como los choferes de taxis, artistas, deportistas, -- agentes de seguros, etc., quitando validez a las formalida -- des contractuales del Derecho Civil, que los consideraba tra -- bajadores independientes.

b).- Hacer efectivo el principio de la irrenuncia -- bilidad de Derechos, descartando la Teoría Civilista de las -- nulidades, al operar la nulidad de pleno Derecho en Materia -- Laboral, sin necesidad de Declaración Judicial previa, res --

(12).- DE LA CUEVA MARIO.- Opus. Cit., Pág. 187.

pecto de las cláusulas de los Contratos o Convenios que contengan violaciones a los Derechos de los trabajadores.

c).- En el caso de que exista un Contrato, el mismo constituye el acto Jurídico que dá origen a la relación de trabajo, pero ésta cobra vida propia e independiente de aquél, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador, contraponiéndose al Contrato como Estatuto es tático, la relación de trabajo como Estatuto dinámico.

Junto a ello, cabe destacar algunas consideraciones que no desmerecen las enormes aportaciones de esta teoría, sino complementarias a la misma. Su beneficioso alcance tutelar no excluye la subsistencia y utilidad del Contrato de Trabajo, como expresión de la auténtica voluntad del trabajador cuando le imprime estipulaciones en su favor, si viéndole además como garantía de seguridad jurídica; pues no obstante que el Contrato escrito puede contener cláusulas -- prefijadas al trabajador, también éste, a cierto nivel de ca tegoría técnica o profesional, puede encontrarse en posibilidad de acrecentar sus prestaciones.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se fija el criterio de que la relación de trabajo es una figura distinta del Contrato, pero adopta tam bién la idea de Contrato, al expresar: "... Se consideró -- conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independiente -- mente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la -- idea de Contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del Artículo 20 -- del Proyecto".

Por otra parte, las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, han revivido la figura del Contrato, en los nuevos Artículos 784 y 804, al imponer al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio tal documento, como garantía probatoria para el trabajador.

En resumen, podemos afirmar que los efectos Jurídicos del Contrato de Trabajo son: Respecto del trabajador, - la obligación del rendimiento del servicio contratado, o si no estuviere precisada la clase de servicio, el compatible - con sus aptitudes, conforme al Artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, y cumplir con las obligaciones consignadas en - el Artículo 134. En cuanto al patrón, pagar la remuneración convenida, y cumplir las obligaciones consignadas en el Artículo 132 y demás relativos de la Ley de la Materia, cuya - contravención origina las sanciones previstas en el Artículo 994 y siguientes de la propia Ley.

A continuación me permito transcribir textualmente los Artículos 22, 23, 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo - ya que considero de vital importancia para el desarrollo de este capítulo, en los cuales se estipulan las condiciones y - restricciones en las relaciones obrero-patronales.

"Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no - hayan terminado su educación obligatoria, salvo -- los casos de excepción que apruebe la autoridad -- correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

"Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limi

taciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, - del Sindicato al que pertenezcan, de la Junta de - Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política".

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

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

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

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

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

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

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

"V.- La duración de la Jornada".

"VI.- La forma y el monto del salario".

"VII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley; y".

"VIII.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón".

Como hemos visto anteriormente en los Artículos -- transcritos con antelación, la Ley de la Materia vigila y tutela los Derechos de los trabajadores mayores de catorce -- años y menores de dieciséis años, de igual forma el Título -- Quinto de la propia Ley Federal del Trabajo, concretamente -- en sus Artículos 164 al 172 establece los Derechos y privilegios estatuidos en beneficio de los trabajos de las mujeres, dentro de los cuales se destaca fundamentalmente la protección a la maternidad y a la etapa de lactancia del producto, sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y -- Derechos además de que no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, tampoco podrán ejecutar trabajos nocturnos industriales, en establecimientos comerciales -- o de servicio después de las diez de la noche, así como en -- horas extraordinarias.

EL CONTRATO LEY.

De conformidad a lo que establece el Artículo 404 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley, es el -- Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios Sindicatos de patro-

nes, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

Con el objeto de entender la diferencia que existe entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, ya que puede confundirse o considerarse que son sinónimos, me permito transcribir la siguiente Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece algunas consecuencias de la diferencia entre estos dos tipos de Contratos:

"CONTRATO LEY.- Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios Sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el Contrato Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren -- las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los Contratos Colectivos y los Contratos Ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre -- ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el Decreto res

pectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un Contrato Ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los Sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo",

Págs. 48 y 49 del Apéndice de Jurisprudencia 1917- a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, 4a. Sala.

Con lo anterior, podemos considerar que la preeminencia del Contrato Ley respecto del Contrato Colectivo que exista en alguna de las empresas afectadas, es la misma que rige entre el Contrato Colectivo y los Contratos Individuales vigentes en cada negociación, o sea que las cláusulas del Contrato Ley se aplican, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que éstas estipulaciones sean más favorables al trabajador. Este postulado, contenido en el Artículo 417 de la Ley de la Materia nos demuestra, por otra parte, que pueden coexistir los Contratos Colectivos en las empresas, con el Contrato Ley.

c).- FIGURA JURIDICA DE LA RESCISION DE
LOS CONTRATOS EN GENERAL.

El propósito fundamental que persiguen las partes que celebran un Contrato bilateral que impone obligaciones recíprocas a cargo de una y otra de ellas, es indudablemente que tales obligaciones se cumplan en su integridad, como lo expresa el Artículo 1796 del Código Civil en vigor para el Distrito Federal, cuando establece que los Contratos "desde-

que se perfeccionan obligan a los contratantes no sólo al -- cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conformes a la -- buena fé, al uso o a la Ley".

En órden precisamente a ésta primordial finalidad -- otorga el Derecho Civil varios medios de tutela al Derecho -- del contratante acreedor, permitiéndole la ejecución forzada de la obligación del contratante deudor en mora, aplicando, -- cuando fuere necesario o posible lograr la prestación personal de éste, los medios de apremio autorizados por el Código de Procedimientos Civiles, y cuando no fuere físicamente posible conseguir dicha prestación personal, dándole la posibilidad de obtener lo que los tratadistas han llamado "la satisfacción por equivalente", que consiste unas veces en el embargo de los bienes del obligado y remate posterior de los mismos para pagar con su producto al contratante acreedor, -- haciendo efectiva la garantía general que tienen los acreedores sobre el patrimonio del deudor común en términos del Artículo 2964 del Código Civil y siguiendo el procedimiento -- que establece el Código adjetivo de esa materia; otras veces, haciendo que un tercero actue en lugar del deudor y a -- costa de éste, para realizar la prestación de referencia a -- favor del acreedor y finalmente, en otras ocasiones, haciendo que el Juez mismo actue en lugar del contratante deudor, -- como acontece en el caso de la firma de algún instrumento -- por citar un ejemplo.

Sin embargo, la mencionada finalidad primordial de obtener directa o indirectamente la prestación a favor del -- contratante acreedor no siempre es posible alcanzarla, o -- bien, no en todos los casos resulta conveniente para dicho -- contratante ante la resistencia del contratante deudor, pues puede ocurrir que el mismo cumplimiento de la prestación por

éste último ya no sea posible por virtud de que el contratante deudor haya caído en insolvencia, o porque el cumplimiento tardío o diferente del originalmente pactado ya no tenga interés para el contratante acreedor, en cuyos supuestos hay que acudir a otros medios o formas de tutela del Derecho del contratante acreedor, y precisamente a ésta necesidad responde la facultad que se otorga al contratante acreedor que ha cumplido con su obligación; de destruir el vínculo jurídico a su cargo y obtener la devolución de las prestaciones cumplidas por él, a través de la RESOLUCION del Contrato por incumplimiento, a la cual sólo por tradición suele considerarse como la realización de una supuesta condición resolutoria prevista en el llamado pacto comisorio implícito que se estima también imaginariamente convenido por las partes.

En el Código Civil vigente para el Distrito Federal, se emplea la palabra "RESOLUCION", aplicada a la resolución del Contrato por incumplimiento (Artículo 1949), como sinónimo de "RESCISION", que a su vez significa según el Diccionario de la Lengua Española: Dejar sin efectos un Contrato.

En suma, podemos afirmar que la RESOLUCION o RESCISION de los Contratos, es el medio o figura jurídica para obtener el cumplimiento o la destrucción del vínculo que une a los contratantes.

d).- LA RESCISION DEL CONTRATO LABORAL.

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, dá derecho a la otra parte a RESCINDIRLO. En éste aspecto el Contrato de Trabajo pudiera asimilarse 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 sus Artículos 46, 47 y 51.

A su vez el Dr. Mario de la Cueva, se refiere a la disolución de las relaciones de trabajo, y distingue, siguiendo la terminología legal entre causas de rescisión y de terminación de las relaciones de trabajo.

Define la rescisión como "la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones". (13).

Respecto a la terminación, éste autor la define diciendo: "Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación. -- (14).

Sin embargo, 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 una serie de obligaciones que por Ley nacen para el trabajador en relación con su patrón, ya que su incumplimien

(13).- DE LA CUEVA MARIO.- Opus. Cit., Pág. 240.

(14).- DE LA CUEVA MARIO.- Opus. Cit., Pág. 240.

to dá lugar a sanciones que el patrón aplica y que van desde la sencilla amonestación verbal hasta la separación del trabajo, que, en nuestro concepto, es la pena extremosa que pue de aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esta 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, ya que en la relación de trabajo, la autoridad se ha asignado al patrón y, por lo mismo, a él compete, unilateralmente, sancionar, analizando la falta cometida por el trabajador, valorizándola y aplicando el castigo que, como lo dejé apuntado anteriormente, en el caso máximo, se traduce en la separación. En cambio el obrero no tiene autoridad sobre el patrón, sino en el peor de los casos se le faculta para rescindir su Contrato.

De otro aspecto, cabe resaltar que en los Contratos Civiles la rescisión normalmente se hace valer ante el Juez y hasta que se obtiene Sentencia favorable opera aquella. 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 del Trabajo le otorgan la razón.

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera diversas causas específicas por las que el patrón puede rescindir el Contrato de Trabajo, sin incurrir en responsabilidad; pero esta enumeración no es limitativa, pues la última de las fracciones del propio precepto en sita señala

también causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes. Este sistema parece perfectamente Justificado, pues el Legislador no puede prever todos los diferentes actos que el trabajador puede realizar en la negociación y que ocasionen graves trastornos, tan serios como los que fueron objeto de consideración especial, en las demás fracciones del citado Artículo, mismo que textualmente dice:

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

"I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibilo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solici-

tando su notificación al trabajador".

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

Comentábamos anteriormente, que también el trabajador tiene derecho de rescindir el Contrato y en éste caso, - según lo dispone el Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y a percibir los salarios vencidos según lo dispone el Artículo 48 de ésta Ley, o sea, desde la separación hasta que se cumplimente el Laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Las causas de rescisión a que tiene derecho el trabajador se encuentran contempladas en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, precepto legal que textualmente a la letra nos dice:

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

"I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la Agrupación Patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta -- días de prestar sus servicios el trabajador".

"II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de -- violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos-

u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos".

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

"IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador".

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

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

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

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

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

Con todo lo anteriormente transcrito, concretamente en los Artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que el Legislador atinadamente les brinda Jurídicamente tanto al patrón como en su caso al trabajador, la oportunidad y los medios legales suficientes para hacer valer sus derechos sin que tengan responsabilidad alguna, pero con tendencia a beneficiar sobre todo a la clase oprimida.

C A P I T U L O I V .

DESPIDO DEL TRABAJO SU NATURALEZA JURIDICA.

- a).- DEFINICION Y CONCEPTO DEL VOCABLO -
DESPIDO.

- b).- EL DESPIDO EN LA LEGISLACION LABO -
RAL Y LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I V .

DESPIDO DEL TRABAJO SU NATURALEZA JURIDICA.

a).- DEFINICION Y CONCEPTO DEL VOCABLO DESPIDO.

Para tener una idea completa del tema a desarrollar en este modesto trabajo, debemos empezar por señalar el significado o definición del vocablo DESPIDO, y que según La Real Academia Española de la Lengua, quiere decir: "DESPE - DIDA", acción o efecto de despedir a uno o de despedirse.

En términos más amplios y dentro de nuestra Ciencia del Derecho, despido significa: Privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo a un trabajador. Pero también debemos observar que en ciertas relaciones no puede hablarse de DESPIDO en el sentido específico laboral y el caso palpable lo encontramos en la figura de los Funcionarios Públicos ya que el Estado o las demás Instituciones Públicas poseen facultades para la destitución, cese o reemplazo, sin que el destituido, cesado o reemplazado tenga derecho alguno a una retribución de carácter económico y dicha determinación siempre estará considerada con causa justa o reglamentaria. (1).

El Despido Laboral debe entenderse estrictamente como la ruptura o disolución del Contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.

(1).- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Décima -- Segunda Edición 1979, Editorial Heliasta, S. R. L., - Buenos Aires, Argentina, Pág. 674.

Asimismo, debemos establecer las diversas clases - que existen de Despido y que son aceptadas doctrinalmente habiendo, entre las cuales se distinguen, las siguientes:

El Despido puede ser clasificado como inmediato o diferido así como justo o injusto. Tiene gran importancia y de pleno beneficio para la clase trabajadora, la primera de las clasificaciones citadas, ya que de ser el Despido injusto o inmediato, el patrón como consecuencia de ello está - - obligado a dar compensación económica en favor del que fué - su empleado.

La carga económica antes mencionada desaparece como obligación de la parte patronal, cuando el despido se entiende como diferido, o sea, cuando entre la comunicación -- del Despido y la ejecución del mismo media el plazo legal de nominado preaviso o aviso previo y se autoriza al trabajador a buscar en ese lapso un nuevo trabajo o empleo. (2).

El Despido es justo cuando el empleado u obrero ha incurrido en alguna de las faltas sancionadas por la Ley, es establecidas en los Convenios Colectivos de condiciones de trabajo o estipuladas directamente entre las partes para poner fin o término a su relación de trabajo, sin indemnización -- económica para el empleado.

A veces en el Despido Justo, por razón de antigüedad y siempre en el Despido injusto, el trabajador tiene derecho a una indemnización pecunaria, como recompensa de los servicios prestados, de la antigüedad que se pierde, como re

(2).- Opus. Cit., Pág. 674.

sarcimiento del Contrato Incumplido y de los perjuicios ocasionados por el patrón, éste criterio es sustentado por el autor o autores del Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. (3).

A diferencia del criterio sustentado anteriormente, en el Derecho Laboral Mexicano establece que, en los casos de Despido Justificado o Injustificado se pagará al trabajador los Derechos generados por concepto de prima de antigüedad independientemente o no de que cumpla los quince años, además se le liquidarán las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. En el caso del Despido Injustificado a esos Derechos se agregará el pago de la indemnización de tres meses salariales y salarios caídos.

En el caso concreto del retiro voluntario del trabajador, ésta situación la regula la Ley Laboral, que para que se genere el pago de la prima de antigüedad, el trabajador deberá haber cumplido cuando menos quince años de servicio o sea, que se esta frente a dos supuestos Jurídicos, según se desprende de lo que establece el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Dentro de la terminología laboral, se han externado diversos criterios, entre los cuales a mí parecer destaca el del Maestro Alberto Trueba Urbina, visible en su obra titulada Nuevo Derecho del Trabajo, indicando en relación al Despido que: Cuando las relaciones obrero-patronales se dejan de cumplir, originan lo que en la técnica Civilista de -

(3).- Opus. Cit., Pág. 675.

nuestra Legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se deriven de la Ley Federal del Trabajo. Y que a su entender resulta inexplicable que aún subsistan en una Legislación nueva (Derecho Laboral) conceptos Civilistas, notwithstanding que en nuestro Derecho del Trabajo se emplea una auténtica terminología laboral, en razón de la función Revolucionaria del precepto Constitucional, por lo que él recomienda y de lo cual estoy de acuerdo que se debe usar la terminología de DESPIDO o RETIRO. (4).

En consecuencia, cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el Despido (Justificado o Injustificado) del trabajador, debiéndose comprobar en el Juicio laboral correspondiente la causa o causales que lo originaron, cumpliéndose además en caso de ser necesario con el resto de requisitos dispuestos por los tres últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para prevalecerse de ellas en el momento procesal de excepciones del Juicio laboral, ya que de lo contrario tendrá el patrón que satisfacer las sanciones previstas por el Código Laboral.

Acogiéndose al criterio acertado del Maestro Trueba Urbina, resulta de cierta importancia estudiar superficialmente ya que no es tema de este trabajo de tesis, la figura laboral de la causa o causales de Despido del trabajador dejando de analizar el Despido Injustificado del trabajador, ya que éste por sí sólo se entiende, estando obligado

(4).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, - Segunda Edición, Editorial Porrúa, Pág. 301.

el empresario a liquidar al trabajador el importe de tres meses de salario en concepto de Indemnización Constitucional, - así como al pago de salarios caídos, independientemente de - cubrirle los derechos correspondientes y que fueron adquiridos por el obrero por la prestación de sus servicios personales.

Tal y como lo disponía el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía las causales genéricas y específicas por las causales podía el patrón despedir a -- sus trabajadores sin ninguna responsabilidad. En las primeras XIV fracciones establecía causas concretas de despido y en la fracción XV, señalaba las causales análogas por las -- que el patrón podía también despedir sin ninguna responsabilidad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el Legislador, introdujo dos modificaciones al Artículo en comento:

Por una parte, en la fracción XIII que señalaba como causas de despido al encontrarse al trabajador bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, hace la excepción señalando que no sería causa de despido esta circunstancia, si el trabajador estaba bajo la influencia de estos narcóticos o drogas enervantes por prescripción médica y hacía del conocimiento del patrón este hecho antes de iniciar la - jornada de trabajo, por otra parte, en la parte final del Artículo de mérito hizo una adición que textualmente decía a - la letra: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causales de la rescisión".

Este agregado trajo y como consecuencia la necesidad de precisar los alcances del incumplimiento por parte -- del patrón de dar aviso de la fecha y causa o causas del - -

despido y a través del tiempo sentó Jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que la -- omisión del aviso devenía en responsabilidad pecuniaria para el patrón, en cuanto quedaba sujeto a la imposición de una multa, pero que ninguna trascendencia tenía desde el punto de vista del Derecho Sustantivo, lo que es lo mismo, que el patrón quedaba expuesto al pago de una multa teniendo toda la oportunidad de defensa respecto al Derecho Sustancial y -- despido, siendo el momento procesal oportuno para avisarle -- al trabajador la causa del despido en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. (5).

Sin embargo, la Ley fué omisa en relación con las situaciones jurídicas que engendraba la omisión mencionada -- para el caso de que no se diera dicho aviso.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, al publicar en -- esa época su nueva Ley Federal del Trabajo, opinó acertada -- mente que la falta de dicho aviso traía como consecuencia legal, que el Despido se considerará como injustificado y que -- en consecuencia se debía de condenar al patrón al pago de -- las indemnizaciones establecidas por la Ley, así como a liquidar las prestaciones adquiridas por el trabajador con la -- relación laboral que los vinculaba. (6).

(5).- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- Anticonstitucionalidad y Contradicciones de la Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, Segunda Edición Corregida y Aumentada, Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., Pág. 17.

(6).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Ley Federal del Trabajo -- 1970, Editorial Porrúa, S. A., Pág. 295.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de su Departamento Jurídico, opinó al respecto el día 29 de agosto de 1970, que la falta de dicho-aviso traía como consecuencia que se le impusiera alguna sanción al patrón, aclarando además que su opinión era únicamente un criterio doctrinario, sujeto a lo que en definitiva resolvieran las Autoridades Jurisdiccionales.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, al emitir sus Laudos en diversos juicios que ante su jurisdicción fueron planteados, estimó que la simple falta de aviso de despido traía como consecuencia la aplicación de alguna sanción al patrón, pero no que el despido fuera injustificado, por ese sólo hecho.

Más adelante la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, confirmó tal criterio en los Amparos correspondientes, basándose fundamentalmente, en que efectivamente era cierto lo que alegaba el sector patronal de que, en muchos casos los trabajadores despedidos, se negaban a recibir el aviso del despido y, en otros más, porque no era posible darlo, como cuando por ejemplo, el trabajador abandonaba el empleo y se iba de su domicilio a otro lugar.

Así durante diez largos años prevaleció jurisprudencialmente éste criterio.

Sin embargo, con las reformas procesales a nuestra Legislación Laboral, de 1980, se adicionó al último párrafo comentado que: El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga regis-

trado y solicitando su notificación al trabajador.

También se adicionó que: La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar - que el despido fue injustificado.

Desde luego, no estoy conforme con el Legislador, - influido casi estoy seguro por el Maestro Trueba Urbina y sobre todo por el Maestro Mario de la Cueva, ya que estimo que la justificación o injustificación de un despido, no puede - derivarse de un simple acto administrativo de notificación, - ya que sostengo firmemente que los despidos serán justificados o injustificados, por su propia naturaleza, independientemente de que se de o no el aviso de notificación al trabajador.

b).- EL DESPIDO EN LA LEGISLACION LABORAL Y LA --
REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL --
DEL TRABAJO.

Como ya lo dejé apuntado anteriormente, en el año de 1980, el Legislador reformó y adicionó entre otros preceptos al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo necesario plasmar íntegramente éste último ya que tiene relación con el tema que estamos tratando y que a la letra textualmente dice:

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

"1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se --

atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos despues de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Frecuentemente se ha interpretado mal esta fracción, ya que con base en ella se pretende despedir al trabajador que durante los primeros días no demuestra tener capacidad para desarrollar el trabajo o labor por la cual fué empleado.

Además con esta fracción se ha pretendido fundamentar los Contratos a prueba de 28 a 30 días, prohibidos legalmente por nuestro más alto Tribunal.

Debemos observar que simple y sencillamente para que la causal inserta en esta fracción se pueda invocar, será necesario que el patrón sea engañado por el trabajador o por el Sindicato que lo recomendó, ya que éste es el extremo exigido por el Legislador. Advirtiéndose que si no hay engaño el trabajador nunca podrá ser despedido y si se llega a concretar éste necesariamente siempre será injustificado.

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

Considero que esta fracción no tiene caso comentarla, toda vez que por sí sólo se entiende.

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

En esta fracción considero vital que el patrón para ser absuelto por las Autoridades de Trabajo, debe demostrar en primer término la falta de probidad y honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de algún compañero de trabajo y en segundo lugar, que como consecuencia de ello se altere la disciplina de la fuente de trabajo. Algunos tratadistas entre ellos principalmente Alfredo Ruprecht, sostiene que para que sea aplicable ésta -- fracción independientemente de los dos extremos antes referidos se requiere que el escándalo trascienda fuera del ámbito de trabajo, con lo cual no estoy de acuerdo en virtud de que no es necesario acreditar que el escándalo trascendió fuera de la empresa, ya que con el simple hecho de haber roto la disciplina del lugar de trabajo, el obrero riñoso debe sufrir las consecuencias de su conducta con el despido justificado, ya que perdonarlo y no aplicar el criterio del autor de mérito sería tanto como sobreproteger a los trabajadores conflictivos lo que conduciría a romperse el equilibrio de los factores de la producción.

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

Igualmente considero que esta fracción no tiene --

caso comentaría, ya que por sí sólo se explica.

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

Lo previsto por ésta causal no sólo conlleva al -- despido Justificado del trabajador, sino que además nace el derecho del patrón para intentar las acciones correspondientes para que le sean reparados los daños y perjuicios que le ocasionaron, además de que se podrá ejercitar acción penal - en contra del obrero.

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

En relación con ésta fracción podemos comentar que en la práctica las Autoridades del Trabajo, ven con mucha -- simpatía la causa del trabajador; que por su torpeza hubiese causado perjuicios al patrón, ya que estiman que éste es el verdadero culpable del desaguisado, por no haberse preocupado por capacitar o adiestrar a sus trabajadores, criterio -- sustentado cuando únicamente incurra el trabajador con negligencia justificada, coincidiendo con tal criterio ya que al propio patrón le conviene la capacitación del personal con - el que cuenta, puesto que por un lado se evitan perjuicios o daños en su patrimonio y también se eleva la calidad de la - producción.

"VII.- Comprometer el trabajador, por su impru -- dencia o descuido inexcusable, la seguridad del --

establecimiento o de las personas que se encuentren en él".

Esta fracción resulta innecesario comentarla ya que por sí sola se entiende.

"VIII.- Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

Igualmente ésta fracción no tiene ningún sentido - comentarla ya que por sí sola se explica.

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

Resulta acertada ésta fracción puesto que, todos - los trabajadores deben obrar con toda fidelidad con el patrón, lo cual conduce a un franco equilibrio entre los factores de la producción, ya que en caso contrario como lo contempló el Legislador, se ocasionan daños y perjuicios a los empresarios y los cuales dada la insolvencia en la que viven los trabajadores serán de irremediable reparación.

"X.- Tener los trabajadores más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

Esta fracción ha creado una serie de polémicas entre los estudiosos del Derecho Laboral, en virtud de que como lo afirma el Doctor Baltazar Cavazos Flores, más de tres faltas en un periodo de treinta días, son tres faltas y media, en cambio para el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, más de tres faltas son cuatro, sustentándose en que la Ley -

no habla de medias faltas sino de faltas completas.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado su criterio en que más de tres faltas -- son tres faltas y media, con lo cual el sustentante de este trabajo esta totalmente de acuerdo, es decir, el problema de interpretación de esta fracción es cuestión de semántica, pero cabe destacar que lógicamente y aritméticamente que más de tres faltas son tres y media, por lo cual bastará con este último número de faltas para que el patrón proceda al despido Justificado de su trabajador.

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

Esta fracción resulta inútil comentarla ya que por sí sola se entiende y que se circunscribe únicamente al trabajo contratado.

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

La creación de esta fracción fué atinada por parte del Legislador, ya que es vital preservar la salud de los -- trabajadores mediante la implantación de las medidas preventivas, ya que a la vez resulta beneficiado el propio obrero y en caso de que no se quiera dar cumplimiento de ella debe sancionarse a éste trabajador inclusive por el bienestar de sus compañeros de trabajo con el despido Justificado.

"XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún

narcótico o droga enervante, salvo que, en éste último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la -- prescripción suscrita por el médico".

En igual circunstancia considero que ésta fracción no requiere de ningún comentario, puesto que literalmente, -- se entiende el criterio del Legislador.

"XIV.- La Sentencia Ejecutoriada que imponga al -- trabajador una pena de prisión, que le impida el -- cumplimiento de la relación de trabajo".

Al respecto de ésta fracción no debe confundir el -- patrón como algunas veces lo ha hecho, el simple arresto administrativo del trabajador con una Sentencia que ha causado Ejecutoría, ya que con la primera únicamente de conformidad -- con la Ley de nuestra Materia ocasiona una suspensión de la -- relación laboral y la segunda es sustento para el despido -- Justificado del trabajador.

"XV.- Las análogas a las establecidas en las frag -- ciones anteriores, de igual manera graves y de con -- secuencias semejantes en lo que al trabajo se re -- fiere".

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del traba -- jador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el pa -- trón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la -- rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta res --

pectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

De ésta fracción comentaremos únicamente el primer párrafo y debemos concluir que para que tenga operancia debe siempre estar apoyada o relacionada con otra de las trece indicadas anteriormente.

En relación a los tres últimos párrafos con los -- que concluye el precepto en estudio, por estar estrechamente ligados entre sí y ser el tema a desarrollar en el siguiente capítulo, me reservo hasta entonces para hacer el comentario respectivo.

En resumen de éste tema, podemos considerar que -- cuando el patrón rescinda la relación laboral, operará en la especie como lo afirma el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra doctrinaria, el DESPIDO del trabajador, debiendo probar en el Juicio laboral correspondiente la causa o causas que lo motivaron y que a su vez fueron invocadas por el patrón en el aviso escrito. (7).

(7).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Opus. Cit., Pág. 301.

C A P I T U L O V.

NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO DEL DESPIDO POR MEDIO DEL MECANISMO - PARAPROCESAL.

- a).- EFECTOS JURIDICOS DEL AVISO PARA -
PROCESAL.
- b).- CARGA AL PATRON DE DAR EL AVISO AL
TRABAJADOR DE LA CAUSA O CAUSAS --
DEL DESPIDO.
- c).- DIVERSOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR
LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y LA H.
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NA
CION.

C A P I T U L O V .

NATURALEZA JURIDICA DEL AVISO DEL DESPIDO POR MEDIO DEL MECANISMO - PARAPROCESAL.

a).- EFFECTOS JURIDICOS DEL AVISO PARAPROCESAL.

En efecto, como se dejó apuntado en el Capítulo in mediato anterior, en el año de 1980, el Legislador reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo de 1970, incorporando en forma por demás acertada en los Artículos 982 al 991, el Capítulo denominado de los PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS, al respecto y enfocando únicamente a todo lo concerniente en el aviso del Despido al trabajador, tema medular de ésta tesis, me permito abordarlo de la siguiente manera:

La palabra PARA, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, nos aclara que es una preposición que significa JUNTO A, A UN LADO, por ende a su vez la palabra PARAPROCESAL, es evidente que quiere decir o señalar que es una vía o medio que se coloca al lado del proceso.

Como fuente inmediata del mecanismo PARAPROCESAL - Laboral, el Legislador de 1980, lo encontró en la Ley supletoria, concretamente en la Jurisdicción Voluntaria, la que alude al Artículo 893 del Código de Procedimientos Civiles, y que la define como todos aquellos actos en que por disposición de la Ley o por solicitud de los interesados se requiere la intervención del Juez, sin que esté promovida ni se promueva cuestión alguna entre las partes determinadas.

Por lo tanto en Materia Civil, el mandamiento que ordena hacer saber determinado acto de ésta índole, no requiere que se cumpla con las solemnidades del Juicio y basta rá con que la notificación se haga en los términos del Artículo 116 del propio Código mencionado, es decir, si la persona a quien se ordena hacer saber la diligencia de jurisdicción voluntaria se encuentra en el domicilio en que se le busca, se la hará en lo personal, pero si no se le halla, la notificación se practica con quien se encuentre en el domicilio, cumpliéndose únicamente con los demás requisitos del precepto en cita.

Sin embargo, la naturaleza jurídica de la llamada-Jurisdicción Voluntaria, se ha debatido doctrinariamente sin que entre los tratadistas se pongan de acuerdo al respecto, mientras unos opinan que ni es jurisdicción ni es voluntaria y lo equiparan como actos administrativos confiados al Organismo Jurisdiccional, otros como el Maestro Rafael de Pina en su obra titulada Cruso de Derecho Procesal del Trabajo, manifiesta que allí donde los Tribunales intervienen para la aplicación del Derecho, se da una actividad Jurisdiccional verdadera y propia. (1).

A su vez, el Maestro Leonardo Prieto Castro, en su libro titulado BREVE ANTOLOGIA PROCESAL, sostiene que la única Jurisdicción verdadera es la Contenciosa, salvo los casos de excepción que confirma la regla, como el allanamiento o la renuncia; porque en ella hay contienda, hay partes, un Or

(1).- DE PINA RAFAEL.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, Pág.

gano Jurisdiccional que decide con sujeción a normas legales para hacer una definición de Derechos con el carácter de Cosa Juzgada. Esos elementos procesales faltan en la llamada-Jurisdicción Voluntaria, por lo que opina éste doctrinario - que en ella no se ejercita la Jurisdicción en sentido estricto. (2).

La exposición de motivos de la reforma y adiciones de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los procedimientos paraprocesales, y que ha dado origen a numerosas opiniones doctrinarias, entre las que se pueden citar a la - comentada por el Licenciado Juan B. Climent Beltrán, en su - Ley Federal del Trabajo, estudioso de la Materia que sostiene que: Los Tribunales del Trabajo no intervienen únicamente como simples Fedatarios, sino como Autoridades que deben vigilar el debido cumplimiento de las normas Jurídicas. (3).

No coincido con el anterior criterio, en virtud de que creo que la intención evidente del Legislador al crear - los procedimientos en comento fué: Que al solicitar la intervención de los Tribunales del Trabajo, sin que exista conflicto Jurisdiccional alguno entre las partes, se hace para- que fehacientemente y en forma indubitable quedara constan -

(2).- PRIETO CASTRO LEOPOLDO.- Breve Antología Procesal, - Ediciones Universidad Nacional de México, 1973, Pág.- 242.

(3).- CLIMENT BELTRAN JUAN B.- Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, S. A., México, 1984, Pág., 535.

cia de la notificación de una parte a la otra de cualquier - decisión que hubiere tomado y de esa manera la parte notificada tuviera la oportunidad de preparar sus defensas en el - Juicio futuro. Resumiendo la intervención de los Tribunales del Trabajo en mi criterio funjen únicamente como Fedatarios en los procedimientos paraprocesales.

La Ley de la Materia señala las cuestiones primordiales que pueden ser objeto de los paraprocesales o voluntarios, a saber:

El otorgamiento de depósito o fianza que debe ser comunicado a otro. (Artículo 948).

La suspensión del reparto de utilidades, ordenados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (Artículos 985 y 986).

Convenios fuera de juicio entre trabajadores, Sindicatos y patronos cuya aprobación a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sea precisa. (Artículo 987).

Constancia de días trabajados y salarios percibidos. (Artículo 989).

Autorización para trabajar a los menores de dieciséis años. (Artículos 988 y 989).

Liquidación a beneficiarios o trabajadores que deban recibir alguna cantidad de dinero. (Artículo 990), y --

La relativa al aviso por escrito por parte del patrón, mediante el cual debe expresar al trabajador, la fecha, causa o causas del despido. (Artículo 991).

Como se observa de los párrafos que anteceden, en las cuestiones que pueden ser objeto de los procedimientos - paraprocesales, los Tribunales del Trabajo, únicamente actúan como simples Fedatarios de la voluntad de alguna de las partes.

b).- CARGA AL PATRON DE DAR EL AVISO AL TRABAJADOR DE LA CAUSA O CAUSAS DEL DESPIDO.

En el año de 1970, con motivo de la reestructuración de nuestra Legislación Laboral, se agregó un último - párrafo al Artículo 47, por el cual se establecía la obligación del patrón de DAR AVISO POR ESCRITO AL TRABAJADOR, INDICANDO LA FECHA Y CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISION DE SU CONTRATO.

Sin embargo, la Ley fué omisa en relación con lo que sucedería, en caso de que no se diera dicho aviso, es decir, se originó una laguna en la propia Ley, lo cual condujo a la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, como ya lo anotamos en el Capítulo Tercero de este trabajo de tesis, a emitir en diversos Amparos Directos los criterios Jurisprudenciales, indicando en ellos que si el patrón omitía el aviso cuestionado, la única consecuencia en su contra era la aplicación de una sanción pecunaria, aclarando además que con tal omisión no se podía considerar el despido del trabajador en forma injustificada.

Fué como ya también se dejó apuntado anteriormente hasta el año de 1980, cuando el Legislador reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo, concretando nuestra atención en la parte final del Artículo 47. Al respecto dice la Exposición de Motivos:

"La adición tiene por objeto implementar el último párrafo del Artículo 47 para el efecto de que no se puede argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso".

Consecuentemente, a partir de 1980, la parte final del Artículo 47 de la Ley Laboral, quedó integrada textualmente de la siguiente forma:

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

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

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

La adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que estamos comentando considero que fué la forma atinada del Legislador, tendiente para dejar constancia fehaciente por escrito de que se le dió aviso al trabajador.

El aviso debe cumplir con los siguientes requisitos:

a).- Que conste por escrito en el que se exprese la fecha del despido justificado.

b).- La causa o causas del despido justificado.

Esta previsto dentro de la adición al Artículo 47- de la Ley Federal del Trabajo, el supuesto caso de que el -- trabajador se niegue a recibir el aviso de despido con causa justificada, en el cual faculta al patrón para que dentro de los cinco días siguientes de la fecha del despido justificado, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, - proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Como se desprende la carga al patrón de dar aviso- al trabajador de la fecha, causa o causas del despido dentro de las modificaciones a la Ley en comento, contemplan dos su puestos:

Primero: Que el aviso del despido justificado debe ponerse en conocimiento del trabajador por escrito y en - forma personal.

Segundo: Cuando el trabajador se niegue a recibir el aviso, el patrón puede ocurrir a la Junta respectiva para que notifique al trabajador en su domicilio y por escrito de la fecha, causa o causas del despido justificado.

También esta dispuesto que la falta de aviso dado- por escrito al trabajador de la causa o causas del despido - justificado en cualquiera de sus dos formas, bastará para -- sancionarlo, teniéndolo o considerándolo que el despido fué- injustificado.

En el caso concreto de que el trabajador se niegue a recibir el aviso mencionado, cuando el patrón ocurra a la Junta respectiva, ésta situación la regula la propia Ley Fe-

deral del Trabajo en la vía paraprocesal, en la que deberá tramitarse como ya se dejó anotado, ya que es un acto unilateral en que la parte promovente pide se haga la notificación como vía para obtener una constancia fehaciente de que se le dió el aviso respectivo al trabajador y utilizarlo como medio de prueba en el Juicio, facultado para oponer excepciones de despido justificado.

c).- DIVERSOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

En la práctica Laboral Forense, se palpan la diversidad de criterios que para la interpretación y aplicación de la adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, han sustentado tanto los Tribunales del Trabajo, como en su caso la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El criterio de los Tribunales del Trabajo, aplicado a la tramitación del aviso del despido justificado al trabajador, en la vía paraprocesal exige que el patrón pruebe dentro de dicho procedimiento, la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Por su parte la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el criterio de que la negativa del trabajador a recibir el aviso del despido justificado, se debe probar dentro del Juicio.

Considero que la exigencia de las Juntas en el sentido de demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso, se aparta abiertamente con la naturaleza jurídica de los actos previos al Juicio, en los que solamente la actividad es la de hacer constar un hecho o la constitución de un

Derecho o sea la de simple Fedatario. En el caso particular concierne al procedimiento paraprocesal únicamente acceder a la petición del patrón para que se notifique fehacientemente al trabajador del aviso de despido Justificado, otorgándosele de esa manera la oportunidad de preparar sus defensas que hará valer en el Juicio, entre las que se encuentra la impugnación del paraprocesal promovido.

Con ese criterio conducen las Juntas a que prejuzguen un acto para el que no están facultadas por la Ley y se salen abiertamente de sus funciones, porque en todo caso en el Juicio deberá probarse, provocando con esa conducta privar al patrón de un medio de defensa. Además complican innecesariamente el procedimiento paraprocesal al grado de probar un hecho negativo que por su propia naturaleza es de difícil comprobación, que según criterio doctrinario los hechos negativos no son sujetos de prueba.

En concreto, considero que ese criterio de las Juntas que vienen aplicando en la práctica Forense, atropeya -- los principios Jurídicos en que se sustenta la Ley Federal del Trabajo, en el sentido característico de que, los Juicios deben ser Juzgados en conciencia y que el procedimiento sea ágil, para ser real el principio de una Justicia rápida y expedita, entendiéndolo éste concepto como principio de igualdad de las partes en el proceso, o sea que tienen igualdad de Derechos para defenderse sin que medie parcialidad imponiéndole menos cargas procesales a uno de los contendientes, como sucede en el caso particular en comento en que al patrón se le impone más cargas con sus respectivas sanciones ya que de no dar el aviso, la sanción es que el despido se reputa injustificado y de hacer valer alguna excepción tendiente a demostrar que el despido fué con causa Justificada, por sí sólo la propia Ley, dice que bastará para considerar-

lo injustificado.

En mi concepto estoy en desacuerdo con ese criterio, porque en particular la negativa a recibir el aviso no lo estimo que sea la sustancia del fondo de un Juicio, habida cuenta de que sí el patrón cumple apegado al procedimiento paraprocesal y llenados todos sus requisitos tal y como lo establecen los párrafos finales del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se presume que sería oscioso probar la negativa del trabajador a recibir el aviso, ya sea dentro -- del procedimiento paraprocesal o en el propio Juicio, lo que en todo caso media una LAGUNA en la Ley que debe reformarse para darle más concreción al procedimiento paraprocesal guido por la idea del Legislador.

Mi proposición para remediar la dualidad de criterios de interpretación es que dentro de los requisitos que regulan el paraprocesal, además se imponga para su admisión que el patrón acompañe a su solicitud un documento o constancia fehaciente en donde aparezca el domicilio del trabajador en donde deba ser notificado.

Asímismo, pero en el Juicio propiamente hablando, se propone que las Juntas al dictar Laudos lleven a cabo un estudio escrupuloso mediante el cual se percaten si el patrón cumplió o no con los requisitos establecidos en los procedimientos paraprocesales, con la consecuente sanción que para el caso de no haberse satisfecho el despido del trabajador se reputará como injustificado, tal y como lo previene la Ley.

Es importante para el mejor conocimiento del tema que estamos tratando, remitirnos a los términos de diversas Ejecutorias, las que son del tenor siguiente:

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Si durante el Juicio laboral, el patrón demandado no acredita que dió a conocer al trabajador el aviso rescisorio y éste se negó a recibirlo, la notificación al respecto efectuada por medio de la Junta no tiene eficacia legal alguna, por lo que de conformidad con el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido se considera injustificado.

Amparo Directo 5383/85. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de noviembre de 1986. Secretario - Jorge Fermín Rivera Quintana. 5 votos en cuanto al punto resolutivo y mayoría de 4 votos de los - Ministros Leopoldo Ortiz Santos, José Martínez Delgado, Ulises Schmill Ordóñez y Juan Díaz Romero, en contra del voto del Ministro Felipe López-Contreras, en lo que se refiere a la parte considerativa. Se comisionó al Ministro José Martínez Delgado al engrose de la Ejecutoria".

Nota: Reitera Tesis de Jurisprudencia número 28-del Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Pág. 28.

En su voto particular, el disidente expuso, en es cencia:

"Esta Cuarta Sala, en la Jurisprudencia número 28-visible en la página veintiocho de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación sustentó el criterio de que la noti ficación del aviso rescisorio hecho al trabajador

por medio de la Junta sólo produce efectos cuando el patrón acredita en Juicio que aquel se negó a recibirlo. Se estima que la consideración de otros aspectos con respecto al problema debe conducir a la rectificación de dicho criterio. En efecto, el objetivo medular de la adición plasmada en los últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consistió, primordialmente: (A) en hacer operantes las Reformas Procesales en materia laboral encaminadas a acelerar el procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como (B) en garantizar que el trabajador despedido no quedara en estado de indefensión. Para lograr lo anterior, el Legislador estableció la obligación a cargo del patrón de darle al trabajador el aviso de rescisión por escrito, especificando la fecha y la causa o causas del despido, a efecto de que tenga oportunidad de conocer las razones en que funda la rescisión de su Contrato Individual de Trabajo y, así, este en aptitud de ocurrir ante los Tribunales Laborales a controvertir las causales que el patrón invoque y de preparar las pruebas idóneas para desvirtuar los fundamentos de aquellas. Ahora bien, el mismo precepto contempla la posibilidad de que el trabajador se niegue a recibir el aviso rescisorio y, para el efecto de que NO SE PUEDA ARGUMENTAR QUE LA FALTA DE NOTIFICACION OBEDECIÓ A LA NEGATIVA DEL TRABAJADOR A RECIBIR EL AVISO, la misma Ley faculta al patrón para que dentro del término de cinco días lo haga del conocimiento de la Junta respectiva, para que ésta a su vez, le haga la notificación correspondiente al trabajador. Lo relatado significa que ante la imposibilidad de entregar el aviso directamente al

trabajador, sea porque éste se niegue a recibirlo o por cualquier otro motivo, y que por ello el patrón se lo notifique por conducto de la Junta, a través de esta notificación el trabajador se entere de las causas que la Empresa tuvo para rescindirle su Contrato Individual de que, antes de acudir a Juicio, en caso de que estime injustificado el despido, prepare las pruebas necesarias para desvirtuar las razones y fundamentos aducidos por el patrón para rescindirle su Contrato, lo que a su vez implica que al trabajador se le proporcionen los elementos necesarios para ejercitar su acción y su derecho de defensa ante los Tribunales de Trabajo. Interpretar los dos últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Laboral vigente en el sentido de que el despido se considera injustificado cuando el patrón notifica el aviso al trabajador por medio de la Junta sin demostrar la negativa de aquel al recibirlo, es trastocar el objetivo fundamental de la reforma legal en comentario, consistente en HACER POSIBLE QUE EL TRABAJADOR DESPEDIDO CONOZCA OPORTUNAMENTE LAS CAUSAS DEL DESPIDO para preparar sus defensas ante los Tribunales laborales, como con claridad meridiana se advierte de la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reforma correspondiente. Además, tal criterio conlleva, lógica y necesariamente, a aplicar una sanción jurídica trascendental considerar injustificado el despido a un hecho no sancionado en tales términos por el precepto legal respectivo, puesto que lo que la Ley castiga es la falta de aviso al trabajador o a la Junta, no la comprobación de la citada formalidad".

"AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.- Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, el conocimiento que el patrón haga por escrito a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y -- causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado como lo ordena la parte relativa del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere que en el Juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo".

Amparo Directo 2674/84.- Arturo Betancourt Lara, lo., de octubre de 1984.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo Directo 5476/83.- Compañía Hilandera de Torreón, S. A., 18 de Junio de 1984.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo Directo 2354/83.- Francisco Javier Paredes Mercado.- 4 de enero de 1984.- Mayoría de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 3745/82.- Maximiliano López Moreno.- 21 de febrero de 1983.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Amparo Directo 3635/82.- Mirna Estela Pizarro -- Ponce.- 24 de enero de 1983.- Mayoría de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Disidente: Alfonso López Aparicio.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas".

"AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA.- REQUISITOS DEMOSTRATIVOS PARA LA PROCEDENCIA.- Para que surta -- efectos plenos el aviso de rescisión que se entrega por la Junta dentro de los cinco días siguientes al despido del trabajador, donde se le comunica la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, tal como lo ordena el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario acreditar, aparte de la negativa del trabajador a recibirlo, el acuerdo que recayó a la solicitud patronal y la entrega o notificación a dicho aviso que hizo la Junta, observando el procedimiento paraprocesal o voluntario que se prevé y regula -- por los Artículos 982 y 983 de la Ley que rige -- las relaciones laborales.

Amparo Directo 67/86.- Jorge Antonio Padilla Castro.- 9 de mayo de 1986.- Mayoría de votos.- Ponente: Jorge Nila Andrade.- Secretario: Roberto Rodríguez Soto".

En relación a los criterios sustentados por los - Tribunales de Trabajo anteriormente indicados, me encuentro en franco desacuerdo con el que prevalece ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, toda vez que se apartan del espíritu del Legislador, ya que adquieren atribuciones - que no le son conferidas por la Ley de la Materia, llegando con ello al extremo de pre-juzgar un acto de difícil comprobación, como lo es el absurdo de imponer al patrón la obligación de acreditar la negativa del trabajador de recibir el - aviso de la rescisión de su Contrato Individual de Trabajo.

De otro aspecto, considero que el criterio que ha sostenido nuestro más Alto Tribunal, es el correcto ya que - se aplica en debida forma el espíritu del Legislador, puesto que no impone la carga al patrón de acreditar en el procedimiento paraprocesal, la negativa del trabajador de recibir - el aviso de la rescisión de su Contrato Individual de Trabajo, sino por el contrario y en forma por demás acertada, únicamente se concreta a imponer a la clase dominante para que acredite dentro del Juicio correspondiente, el haber cumplido con dicho aviso, a efecto de que el trabajador se encuentre en posibilidades de preparar sus acciones o las defensas que estime necesarias, las cuales deducirá en su oportunidad.

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

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Considero acertado el criterio del Legislador-puesto en los últimos párrafos del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que introdujo - como Reformas Procesales a las de 1980, ya que conllevan a darle realidad al ideal de la Ley- de ser protectora, reivindicadora y tutelar - de los Derechos de los trabajadores y con ello se obtiene a no dejarlos indefensos.

SEGUNDA.- Acierta también el criterio del Legislador, en la Reforma de 1980, al dejar establecido un -- procedimiento específico en el Artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, que en el singular de la rescisión prevista en el párrafo final - del Artículo 47 de la Ley de la Materia, establece que el patrón debe agotar el procedimiento paraprccesal o voluntario, que a su vez regula el Artículo 982 del citado Ordenamiento.

TERCERA.- El aviso del despido con causa justificada al-trabajador, evidentemente acorde con el Legis-lador, es un acto protector de los Derechos -- del trabajador para darle la oportunidad de -- preparar sus defensas oportunamente y las haga valer en Juicio.

CUARTA.-

Para obtener la unificación de criterios, -- tanto de los Tribunales de Trabajo como de -- la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación es importante adicionar en el último párrafo del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como requisito de procedibilidad de los -- procedimientos paraprocesales o voluntarios, que el patrón exhiba documento fehaciente -- donde conste el domicilio del trabajador, pa -- ra que la Junta correspondiente haga la noti -- ficación con certeza.

QUINTA.-

Dentro de la misma adición que se propone, -- se destaca que para darle curso al procedi -- miento paraprocesal o voluntario la Junta de -- be revisar previamente los requisitos que de -- be cumplir el patrón, a efecto de que de no -- reunirlos se deseché de plano la solicitud -- de notificación peticionada oportunamente.

SEXTA.-

Que al resolver el Juicio la Junta del cono -- cimiento deberá analizar si fueron cumplidos dentro del procedimiento paraprocesal o vo -- luntario, todos los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que -- si no sucede así, se declare en el Laudo -- correspondiente como injustificado el despi -- do y por ende se sancione al patrón de las -- prestaciones a que tenga derecho el trabaja -- dor.

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

- 1.- VILLORO TORANZO MIGUEL.- Introducción al Estudio - del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., México, 1966.
- 2.- CABANELLAS GUILLERMO.- Compendio de Derecho Labo - ral, Editorial Bibliográfica Omeba, Tomo I, Buenos- Aires, Argentina, 1945.
- 3.- BOCCIA.- Tratado de Medicina del Trabajo, Buenos - Aires, Argentina, 1947.
- 4.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.- Instituciones del Dere- cho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A.,- Tomo I, Vol. I., México, 1976.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo,- Editorial Porrúa, S. A., Tomo I, México 1949.
- 6.- ZARCO FRANCISCO.- Historia del Constituyente de -- 1856, Editorial Grijalva, S. A., México, 1979.
- 7.- CASTORENA JOSE DE JESUS.- Tratado de Derecho Obre- ro, Editorial Patria, S.A., México, 1974.
- 8.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Tomo I, México, 1960.
- 9.- PEREZ BOTIJA EUGENIO.- Derecho del Trabajo, Edito- rial Tecnos, S. A., Madrid, España, 1960.
- 10.- GARCIA OVIEDO CARLOS.- Tratado Elemental de Dere - cho Social, Editorial Victoriano Suárez, Madrid, Es - paña, 1934.

- 11.- MARGADANT FLORIS EUGENIO.- El Derecho Privado Romano, Editorial Esfinge, S. A., México, 1979.
- 12.- CABANELLAS GUILLERMO.- Los Fundamentos del Nuevo Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, 1945.
- 13.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.- Anticonstitucionalidad y Contradicciones de la Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México, 1981.
- 14.- DE PINA RAFAEL.- Cursos de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, S. A., México, 1952.
- 15.- PRIETO CASTRO LEOPOLDO.- Breve Antología Procesal, Ediciones Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1973.
- 16.- PLANIOL MARCE.- Tratado Elemental de Derecho Civil Traducción de José M. Cajica Jr., Editorial Cajica, S. A., Puebla, México, 1972.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Anales de Jurisprudencia.
- 3.- Ley Federal del Trabajo.

D I C C I O N A R I O S .

- 1.- Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española,-
Editorial Ramón Sopena, S. A., Barcelona, España, -
1947.

- 2.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edito -
rial Heliástica, S. R. L., Buenos Aires, Argentina,
1979.