

301809
10
24

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



CAMPUS SAN RAFAEL
"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

EL DESPIDO EN LA RELACION
INDIVIDUAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARINA GONZALEZ ESCALONA

PRIMER REVISOR: LIC. ANA LUISA LOPEZ GARZA
SEGUNDO REVISOR: LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO

MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A MIS PADRES, ERNESTO Y DELFINA.

Porque gracias a ellos existo y por su invaluable cariño, apoyo, consejos y enseñanzas de su alta calidad moral y respeto he logrado mi realización como profesionista, siendo para mí la mejor de las herencias.

A MIS HERMANOS, GRACIELA, ISMAEL, ROSALBA, ROBERTO Y MARICELA.

Por que más que mis hermanos han sido - verdaderos amigos, que me han brindado su cariño y apoyo, mismos que hoy y siempre serán correspondidos.

A MI ESPOSO, MANUEL.

Por su estricto carácter, amor, consejos y constante motivación para el logro de mi carrera.

A MIS HIJOS, MANUEL Y ELIZABETH.

Que han sido aliciente, para seguir y salir siempre adelante y por que son la razón de mi existir.

A MIS VERDADERAS AMIGAS.
MARIA DOLORES OCAMPO HERNANDEZ,
GLADYS RENE CASTILLO VELASCO Y
MA. DEL ROSARIO IZQUIERDO CASTRO.
Por su amistad, lealtad y apoyo en los momentos que lo he necesitado.

A MIS PROFESORES Y ASESORES.
Con mucha gratitud agradeciendoles infinitamente el apoyo incondicional e interés desmedido, al hacerme partícipe de sus conocimientos tan necesarios para el logro de mi meta profesional.

I N D I C E

INTRODUCCION	3
--------------	---

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 MEXICO PRECOLONIAL.	5
1.2 LA COLONIA.	13
1.3 MEXICO INDEPENDIENTE	21
1.4 MEXICO POSTREVOLUCIONARIO.	26
1.5 MEXICO REVOLUCIONARIO	34

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 ANTECEDENTES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	38
2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	43
2.3 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	49
2.4 NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	55
2.5 LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	59

CAPITULO III

GENERALIDADES DEL DESPIDO

3.1	CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.	66
3.2	ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.	73
3.3	DESPIDO JUSTIFICADO.	81
3.4	DESPIDO INJUSTIFICADO.	104

CAPITULO IV

CONSECUENCIAS DE LA RELACION DE TRABAJO

4.1	SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.	109
4.2	RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.	114
4.3	TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.	118
4.4	INDEMNIZACION.	121
4.5	REINSTALACION.	131
	CONCLUSIONES.	136
	PROPUESTAS.	140
	BIBLIOGRAFIA.	142

INTRODUCCION

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos hace ver que el Derecho Procesal del Trabajo tiene su propia teoría, la cual señala que la aplicación de las normas en esta materia corresponde a los Tribunales del Trabajo y Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son órganos distintos de las judiciales, ya que la función social de las Juntas tiene como finalidad la defensa y salvaguarda de los derechos de la clase obrera y es precisamente este objetivo, el que estudiaremos en esta Tesis a través del análisis de la figura del "DESPIDO" muy común tanto en nuestro país como en toda Latinoamérica y el mundo entero, y es de esta manera, que el "DESPIDO" es un obstáculo para la continuación de la relación laboral ya que rompe con el principio de la Estabilidad en el trabajo.

Sin embargo es necesario mencionar que no siempre el despido será injustificado, por lo tanto se habla de "DESPIDO - JUSTIFICADO Y DESPIDO INJUSTIFICADO", de los cuales el primero se dará cuando exista una causa o motivo legal que justifique el acto unilateral de la voluntad llevado a cabo por el patrón para rescindir un contrato laboral, y el segundo, se dará cuando el patrón por un acto unilateral de su voluntad rescinda la relación laboral sin causa suficiente que amerite dicho despido.

Ahora bien, cuando un trabajador sea despedido injustamente, el patrón se verá obligado a indemnizarlo conforme a la Ley o a reinstalarlo en su trabajo en las mismas condiciones en que lo venia desempeñando, asimismo, cuando el patrón se niegue a reinstalar al trabajador, deberá éste comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje los motivos que le impiden hacer dicha reinstalación y una vez que compruebe ante la Junta que no puede reinstalar al trabajador, por encontrarse éste dentro de lo establecido por alguna de las fracciones del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, deberá indemnizarlo conforme a lo establecido por el artículo 50 de la citada Ley.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente sufrió reformas - de gran importancia en 1980, lo que permitió un avance significativo, pues se pretende que el procedimiento laboral sea rápido y expedito, ya que en la primera audiencia se desarrollan tres etapas que consisten en la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de pruebas y admisión de pruebas; luego - entonces el procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda por parte del actor y dirigido al órgano jurisdiccional correspondiente.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 MEXICO PRECOLONIAL.

En la época precolonial América ya estaba poblada por diferentes grupos o tribus, de los cuales cada uno tenía una organización económica, política y social propia, destacando el pueblo azteca, y el pueblo inca, asimismo tenían cierto número de reglas relativas a la organización del trabajo.

1.- El pueblo azteca, este pueblo prehispánico fue probablemente el que logro sintetizar de manera más completa la cultura de Mesoamérica, una vez que consolidó su poder en el Valle de México pues se apropió de elementos culturales de antiguas civilizaciones como lo fueron la Teotihuacana y la Tolteca las cuales habían sido rectoras del desarrollo realizaron un proceso de expansión sin precedente, para someter a la mayor parte de los pueblos Mesoamericanos.

Los aztecas procedían de Aztlán, región situada en el Estado de Nayarit, la cual fue abandonada en el siglo XI, ya que numerosas tribus del norte de México realizaban migraciones con la finalidad de establecerse en mejores territorios, la migración de los aztecas presenta tres etapas:

a) La primera, fue la que se inició en el año 1091 cuando salieron de aztlán y siguieron los cursos de los ríos Santiago

y Lerma, llegando a la zona en donde anteriormente había florecido Tula.

b) En la segunda, se establecieron sucesivamente con estancia de varios años en diversos lugares, hasta hacer posible su arribo a Chapultepec, siendo el primero de los sitios en que se instalaron en la cuenca de México, hacia fines del siglo XIV en una época en que ésta se encontraba densamente poblada por otras tribus nahuatlacas que se hallaban en constante lucha por conseguir cada una el predominio sobre las demás.

c) La tercera etapa de la migración azteca, fue muy difícil, por sus constantes luchas con otros pueblos y finalmente en el año de 1325 fundaron la ciudad de Tenochtitlan.

La estructura social de los aztecas durante su larga migración era muy simple y esencialmente igualitaria, pero en el momento en que incrementaron su poderío, se inició un proceso de organización social muy complejo, en el que básicamente se consideraba la existencia de dos grupos sociales, que eran los pipiltzín y los macehuales.

Los pipiltzín eran los nobles que se dedicaban a la administración pública, a la dirección del ejercito, a la investigación científica y a la dirección del culto, y aun cuando no eran propietarios de las tierras y los bienes, si disfrutaban de ciertos privilegios como el usar joyería, vestir telas de algodón, enviar a sus hijos a la escuela nobiliaria que era el calmécac y llevar una vida mucho más cómoda que el común del

pueblo y las funciones de gobierno eran ejercidas exclusivamente por los pipiltzin, como organismo superior de gobierno existía un consejo de jefes llamado Tlatocan, facultado para legislar y para elegir al Tlacatecuhtli que era el Jefe militar y político y los pillis eran el resto de los nobles que ocupaban puestos importantes en la administración pública del Estado Azteca, asimismo existían los pochteca, los cuales formaban el sector de comerciantes y servían al Estado como embajadores y espías disfrutando de grandes privilegios.

Los macehuales constituían la mayoría de la población azteca, eran propiamente la clase trabajadora y se dedicaban generalmente a oficios específicos casi siempre relacionados con la agricultura, ahora bien, si un macehual destacaba por meritos personales podía éste ascender al estrato alto, en tanto si un noble cometía delitos o era incapaz para el desempeño de una comisión, podía descender en la escala social, y mientras los hijos de los pipiltzin al llegar a la adolescencia acudían al calmécac a realizar rigurosos y profundos estudios, los hijos de los macehuales ingresaban al Telpochcalli donde recibían una educación militar.

La unidad básica de la estructura socio-económica azteca era el Calpulli concepto que sirve para designar el territorio específico habitado y trabajado por un conjunto homogéneo de familias y todas las actividades productivas y sociales de los aztecas giraba en torno al Calpulli, el cual contaba con tierras propias llamadas altepetlalli para el sostenimiento de

sus habitantes, que con su producción completaban lo que cada familia obtenía por el uso de las parcelas familiares denominadas tlalmilli, los macehuales desempeñaban los trabajos agrícolas, actividades que los nobles no realizaban por considerar que sus funciones políticas y militares no les permitían participar en la producción directa de bienes, cada Calpulli disponía de su propio gobierno al frente del cual se encontraba el calpulelque que era el administrador general y era auxiliado por diversos funcionarios, entre ellos los huehuetos que eran los ancianos que formaban un consejo, el tecuhtli era el jefe judicial y militar encargado del reclutamiento, y el calpixque que era el recaudador de impuestos.

2.- El pueblo inca.- El área andina al igual que mesoamérica fue una de las regiones que durante la época prehispánica alcanzó un mayor desarrollo cultural, a pesar de que el medio geográfico donde se desarrolló no era muy favorable, el esfuerzo de varias generaciones de trabajadores nativos permitió el aprovechamiento intensivo de las riquezas mineras, agrícolas y ganaderas, entre los mejores pueblos que dejaron su huella cultural encontramos hasta el momento a los chavines, ceramistas, tejedores; a los paracas que elaboraban textiles de alta calidad; los mochicas del norte de Perú, organizados en una sociedad cerrada, constructores de templos orfebres notables y que como principal manifestación de su cultura trabajaron admirablemente cerámica doméstica y ornamental; los inca-nazca de la costa del sur de Perú que además de sus trabajos textiles y de alta calidad de su cerámica, trazaron sobre el suelo de montes

y playas enormes figuras geometricas y zoomorfas, que supuestamente eran adoratorios para que sus dioses pudieran darse cuenta que la humanidad les referenciaba; los collas constructores de importantes monumentos arquitectonicos, cerca del lago titicaca, que alcanzaron notables conocimientos astronómicos y que después procedieron a emigrar hacia la costa.

Los pueblos que se nombraron con antelación, fueron los primeros grupos humanos que poblaron el territorio indino hacia el año 2.000 a.c.

Ahora bien hacia los años 1000 a 1300 d.c., existieron dos pueblos que alcanzaron un mayor desarrollo cultural fueron los chimúes y los quechuas, quienes probablemente aprovecharon elementos culturales de otros pueblos, ya que para esa época en decadencia, y de grupos sometidos por los ejércitos de los nuevos Estados militaristas chimú y quechua, los que a su vez en el siglo XV se enfrentaron en guerras sucesivas, hasta que los quechuas, obtuvieron la victoria total y ocuparon en el año 1466 la capital chimú, Chan Chan, apropiandose de sus riquezas, sometiendo a los supervivientes, y convirtiéndoles en tributarios del poderoso pueblo inca, integrado por el pueblo quechua.

Se conoce con el nombre de incas al Clan dirigente del pueblo quechua, ya que según la tradición los nobles eran descendientes en línea directa de los hermanos Manco Cápac y Mama Ocllo, siendo éstos personajes legendarios que habían recibido del dios Huiaracocha la orden de establecer una ciudad allí en

donde pudieran clavar una barreta de oro que se le había entregado y la leyenda afirma que tras caminar desde la orilla del lago titicaca hasta el cerro Huanancaure establecieron en este último sitio la ciudad de Cuzco, futura capital de los incas y procedieron a civilizar a los grupos de la región; la sociedad quechua estaba claramente estratificada en tres niveles que correspondían: El primero a los nobles o incas, el segundo al común del pueblo y el último a los grupos de extranjeros sometidos.

Las mayorías quechuas estaban organizadas en torno a los ayllus los cuales eran grupos de familias unidas entre sí por vínculos sanguíneos, religiosos y económicos; cada ayllu ocupaba una zona precisa y la población se dedicaba a determinada actividad productiva, la mayoría a la agricultura, aunque también había grupos especializados en el pastoreo, la pesca, la construcción de templos, palacios, caminos y puentes, la orfebrería y otras artesanías; el Estado dotaba a cada familia de una parcela llamada topo para que la trabajara, los beneficios se repartían entre todos los miembros, destinándose ciertas cantidades de productos para el sostenimiento del Estado y la casta sacerdotal, así como también se procuraba mantener una reserva suficiente para socorrer a alguna comunidad que se encontraba en desgracia.

Los quechuas lograron un gran avance en su organización económica, ya que dispusieron técnicas agrícolas que les permitían obtener cosechas suficientes a pesar de los inconvenien-

tes del accidentado terreno andino, utilizaron diversos métodos de irrigación, destacando el uso de canales y terrazas o desniveles con represas para escurrir las aguas a voluntad, consiguieron domesticar a llamas y guanacos que les proveían de lana para la industria textil además de proporcionarles carne y leche, los animales fueron utilizados también como bestias de carga y tiro, seguramente esto facilitó la construcción de obras de ingeniería urbana y agraria; entre sus principales productos agrícolas encontramos el maíz y la papa, que combinados con muchos otros constitúan su base alimenticia, utilizaron la coca que al masticarle les permitía obtener mayor resistencia contra las fatigas de trabajo rutinario.

Aun cuando no se tienen datos exactos en relación a las condiciones de trabajo en esta época, pues la escasa información es derivada de suposiciones mas que de datos ciertos, lo que si es bien sabido son las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, los cuales son: el oficial mecánico y oficial de pluma que era el que hacia bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves, albañil, cantero, cantores, herrero, hechicero, lapidero, médico, sastres, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas etc., y los obreros y artesanos de esa época empezaban como aprendices y sólo se les daba la autorización para ejercer un oficio o un arte, después de aprobar el examen que se les aplicaba, respecto al oficio o arte que hubieran aprendido, ahora bien, los obreros y artesanos formaban gremios y cada gremio tenia su demarcación en la ciudad, sin embargo, "Nada se sabe respecto de las horas de

trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres". (1)

(1) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1991, pag. 283

1.2 LA COLONIA

España creó el cuerpo legislativo más humano de los tiempos modernos en las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, las cuales protegían los derechos de los indios de América, al de los imperios antiguos de México y Perú, además de impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los que tenían indios en encomienda.

Así pues en los primeros años de la Colonia se entabló una lucha ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, luego entonces las Leyes de Indias son el resultado de esa lucha, las cuales representarían la victoria de los segundos, y es sorprendente descubrir en las páginas de la recopilación numerosas disposiciones, que podrían ser incluidas en una legislación contemporánea del trabajo v. gr., las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

Sin embargo las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador Fray Bartolomé de las Casas, ya que de acuerdo con su pensamiento, les fue reconocido a los indios su categoría de seres humanos, y si bien es cierto esto, también lo es que en la vida económica, política y social, no eran los iguales de los vencedores, pues no existen en los tomos que componen la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el amo y el indio, sino que más bien son medidas de misericordia, con las cuales se otorgaba ciertos privile-

gios a una raza vencida que carecía de derechos políticos, además de ser cruelmente explotada.

La importancia del estudio de la Legislación de Indias, no se puede decir que requiera de mayores justificaciones, pues solamente hasta la consumación de la reforma se logra dar por terminada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro País, de ahí la importancia de esta legislación social que ha sido modelo para cualquier sistema jurídico laboral que se quiera avanzar.

Disposiciones fundamentales de las Leyes de Indias:

- a) La idea de reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas para los obreros repartidas convenientemente.
- c) Los descansos semanales, que eran establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago de septimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores.
- f) La tendencia a fijar salario.
- g) La protección a la mujer en cinta.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal "verdad sabia" que operaba en favor de los indios.
- j) El principio de las causas higiénicas.
- k) La protección médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de -
Indias:

"Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la Ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer - cumplir la Ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía - que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se pueden haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas; otras veces por defecto de la Ley misma, que no había considerado, bien el caso y las circunstancias a qué y en qué habían de aplicarse, ni la repercusión que su publicación podría traer con los otros segmentos de la economía colonial; otras, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras". (2)

Ahora bien en la Colonia el sistema de los gremios fue - distinto al régimen corporativo europeo, ya que en el viejo continente, las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía, y el derecho que distaban en cuanto a la economía así co-

mo para regular las relaciones de trabajo entre compañeros y aprendices tenia validez por propia voluntad, sin que para ello fuera necesario registrar y confirmar oficialmente dichos actos, y por lo contrario en la Nueva España las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios.

Del año 1561 al año 1769 en la Nueva España fueron dictadas diferentes Ordenanzas, mismas que influyeron de forma clara y definitiva en la mayoría de los oficios practicados durante esa época y en efecto después de varios siglos se puede apreciar el espíritu de justicia de las autoridades españolas, las cuales procuraron crear un equilibrio económico-legal entre las condiciones del trabajo, las necesidades o la vida del trabajador, y el mecanismo económico-político de la Colonia lo cual quiere decir, que las Ordenanzas fueron las que encausaron y orientaron las actividades del trabajo, logrando una lenta depuración en cuanto a los oficios de los trabajadores mismos, así como acrecentando un mejor servicio de ellos, lo que benefició no sólo la economía colonial sino en beneficio técnico del arte, por así decir, puesto que la protección de los trabajadores por parte de el Estado frente a la excesiva explotación de aquella época, lo cual trajo consigo una relativa mejoría en el orden social.

De las Ordenanzas y otras disposiciones se desprenden la mejoría económica y el espíritu de justicia, ya que no sólo fueron una situación aceptable y humana en la vida de los trabajadores de la Colonia, sino que también lo fue para el am-

mo para regular las relaciones de trabajo entre compañeros y aprendices tenía validez por propia voluntad, sin que para ello fuera necesario registrar y confirmar oficialmente dichos actos, y por lo contrario en la Nueva España las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios.

Del año 1561 al año 1769 en la Nueva España fueron dictadas diferentes Ordenanzas, mismas que influyeron de forma clara y definitiva en la mayoría de los oficios practicados durante esa época y en efecto después de varios siglos se puede apreciar el espíritu de justicia de las autoridades españolas, las cuales procuraron crear un equilibrio económico-legal entre las condiciones del trabajo, las necesidades o la vida del trabajador, y el mecanismo económico-político de la Colonia lo cual quiere decir, que las Ordenanzas fueron las que encausaron y orientaron las actividades del trabajo, logrando una lenta depuración en cuanto a los oficios de los trabajadores mismos, así como acrecentando un mejor servicio de ellos, lo que benefició no sólo la economía colonial sino en beneficio técnico del arte, por así decir, puesto que la protección de los trabajadores por parte de el Estado frente a la excesiva explotación de aquella época, lo cual trajo consigo una relativa mejoría en el orden social.

De las Ordenanzas y otras disposiciones se desprenden la mejoría económica y el espíritu de justicia, ya que no sólo fueron una situación aceptable y humana en la vida de los trabajadores de la Colonia, sino que también lo fue para el am-

biente de equidad del orden general indispensable para el desarrollo ascendente de las artes manuales y del ejercicio cada vez más inteligente, asimismo se puede observar en dichas Ordenanzas la escrupulosa atención que las autoridades ponían en procurar que los oficios, como v. gr. El de sombreros, fueran atendidos por gente profesional o calificada es decir, que primeramente eran examinados por los inspectores de dicho oficio, y de acuerdo a ésto la gente podía obtener carta de examen y licencia para hacer uso de dicho oficio, lo cual tendía a evitar la improvisación de aquellas personas que intentaban dedicarse a tal trabajo, y por tanto vino lográndose lo que hasta nuestros días es el fenómeno social de la especialización, y gracias a estas medidas de orden restrictivo la industria de la sombrería así como muchas otras recibieron un gran impulso y categoría de personalidad histórica.

Asimismo, las Ordenanzas representan en forma precisa, - los conflictos y naturaleza de estos fenómenos de competencia industrial, al igual que otros que son estrictamente del trabajo respecto al derecho del trabajador frente al tipo de patrón de la colonia, y las autoridades al observar estos hechos ordenaban que, cuando algún oficial tuviere algún obrero en su casa o negocio y lo quisiera despedir de dicho servicio, se lo debería hacer saber a su trabajador quince días antes de despedirlo, para que buscara a donde trabajar para no quedarse sin trabajo, y lo mismo debería hacer el trabajador si quisiera dejar el trabajo, y la Ordenanza, respectiva establecía una -

sanción económica a quien infringiera la disposición.

Las Ordenanzas también reglamentaban las horas de trabajo y la fijación máxima de la jornada respectiva, por tanto fueron un antecedente muy serio y de gran interés histórico por lo que deben ser estimadas como uno de los primeros pasos que dió el Estado Colonial para la reglamentación del trabajo de los obreros, ya que de acuerdo a lo mencionado con antelación los oficiales no podían obligar a los obreros a que trabajaran días de fiesta, sábados ni vísperas de fiesta después de puesto el sol ni los días otros de la semana que fueren de trabajo si no fuere hasta las siete de la noche, y la Ordenanza de sombreros era quien fijaba con multa de diez pesos oro a quién contraviniera lo establecido.

A los oficiales las Ordenanzas, les establecieron como obligaciones el dedicarse con carácter de responsabilidad legal al adiestramiento de quienes intentaban aprender un oficio y se apegaban a las enseñanzas de quienes más sabían, pues se daba continuamente el caso de que los aprendices eran explotados sin medida o utilizados por poco tiempo en distintos oficios, lo que hacía de ellos desocupados forzosos y los dejaba en la difícil situación de no dominar, en rigor oficio alguno, lo cual influía en demérito de la economía colonial en general y de los oficios en casos concretos aun de la economía de cada industria en particular.

Las autoridades pusieron especial cuidado y atención en asegurar un patrimonio de trabajo y de vida a los hijos de

aquellos oficiales fallecidos en algún oficio que les era propio v. gr. El de sombrereros, la Ordenanza respectiva establecía que los hijos podían hacer uso de dicho oficio a la muerte del padre, siempre y cuando constare que habían asistido a dicho oficio y uso de él con su padre por el tiempo de tres años lo cual favorecía a la burguesía o patrones de aquel tiempo, - pero a la vez rebundaba en beneficio de trabajadores indígenas y mestizos e iba ampliando, en seguridad de vida, las fuentes de producción de riqueza industrial de la Colonia.

Luego entonces las Ordenanzas constituyen una especie de Legislación del Trabajo, ya que hicieron posible el progreso económico en la medida de la colonia, dando cierto respiro del mismo orden a los trabajadores de las provincias conquistadas, v. gr. Las Ordenanzas que datan del año 1575 que hizo el Doctor Lupe de Miranda, para las Minas, las cuales son de un significado muy importantes, por lo que hace a salarios y condiciones reglamentarias del trabajo de los indios y vistas las anomalías que existían respecto del trabajo, las costumbres y usos viciosos del indígena en ciertas poblaciones como Taxco se concluyó que tales inconvenientes sólo cesarían, alquilando se los indios por un tanto de jornal por cada semana o por lo cual se ordenó que los indios no trabajen en la labor de las minas y sacar metales por tequios, sino a jornal, y para dar cumplimiento a dichas disposiciones a fin de lograr que todos trabajaran y no hubieran indios ociosos, vagabundos, etc., - se constituye un Juez indio principal el cual era electo por el Alcalde Mayor, dichas autoridades se preocupaban principal-

mente por el pago de los jornales viendo en ellos la garantía fundamental del progreso como base del trabajo y de la equidad social.

"Los indios recibieron buena utilidad de las Ordenanzas, como lo prueba el amparo, la protección que las autoridades les impartieron en relación con las cuadrillas de mineros que les llevaban un tomín cada semana por la vivienda de las casas que había en las cuadrillas, situación que determinó la disposición correspondiente, gracias a la cual el indígena se vió liberado de tales cobros y no tuvo que trabajar como hasta aquí por tequios, sino por jornal" (3)

1.3 MEXICO INDEPENDIENTE

La revolución de Independencia se promulgo de 1810 a 1821 fue una guerra larga y muy dura, que trajo consigo muchas muertes y destrucción, pero con ello surgió lo que hoy es la República Mexicana, también en esta época se independizaron de España las demas colonias españolas de América aun que también - nos encontramos con algunas contradicciones internas, pues durante el crecimiento económico del siglo XVIII, sólo unos cuantos novohispanos se enriquecieron, y la mayor parte de los indios y mestizos se hizo más pobre.

Los reyes españoles decidían sobre el gobierno y la forma de vida en la Nueva España, sin dejar intervenir a los nacidos ahí, motivos que dieron nacimiento a nuevas ideas, como lo son las ideas ilustradas y liberales a favor de la libertad y la igualdad de todos los hombres, y contra los privilegios de la Iglesia, los nobles y los reyes, estas ideas de libertad e igualdad se conocieron en todo América y fueron un apoyo para las luchas de independencia, y en 1808 Napoleón, emperador de Francia invadió España, motivo por el cual el rey de España renunció al trono, y España y sus colonias Americanas quedaron sin gobierno legítivo y ésto dió origen a que se desencadenara una crisis politica en las colonias españolas de América y muchos novohispanos que ellos mismos deberían decidir quién gobernaría la Nueva España.

Sin embargo, otros creyeron que se debía respetar el poder del rey, aunque ya no reinará en España, así que los crio-

llos de la Nueva España se mantuvieron leales al rey, unos pensaron que ellos mismos deberían gobernar su tierra mientras volvía el rey, así no obedecerían a los invasores, otros creyeron que debían seguir al gobierno que los españoles habían organizado en la península para oponerse a Napoleón, y llegó el momento en que los dos grupos se enfrentaron, los que pensaban que debían seguir obedeciendo al gobierno español acusaron a los otros de conspiradores metiéndolos a la cárcel y entre éstos se encontraban varios miembros del ayuntamiento de la Ciudad de México y el Virrey mismo.

Mientras tanto en otros países hispanoamericanos, algunos criollos comenzaron a reunirse en secreto para planear cómo cambiar el gobierno virreinal y en 1810, Miguel Domínguez, corregidor de Querétaro y su esposa Josefa Ortiz de Domínguez, empezaron a hacer reuniones con algunos militares como Ignacio Allende, Juan Aldama y Miguel Hidalgo y Costilla, no tardó mucho tiempo cuando la conspiración fue descubierta, pero antes de que las autoridades pudieran apresar a los participantes, Doña Josefa Ortiz de Domínguez al tener conocimiento de lo que estaba pasando consiguió avisarle a Allende, el cual cabalgó toda la noche para ir de San Miguel a Dolores para prevenir a Hidalgo de que sus planes habían sido delatados; motivo por el cual Hidalgo y Allende adelantaron sus planes y la madrugada del Domingo 16 de Septiembre Hidalgo mandó tocar las campanas de la iglesia para reunir a la gente recordándoles las injusticias que sufrían y los animó a luchar en contra del mal gobierno.

Ahora bien los hombres y mujeres que seguian a Hidalgo no era un ejercito, sino un pueblo que queria un gobierno justo y no tenian armas suficientes pero tomaron, palos, hondas, machetes, e instrumentos de labranza. Hidalgo comenzó su marcha con seiscientos hombres a los cuales pronto se unieron otros haciendo un total de casi ochenta mil, entre los cuales se encontraban, indios mestizos, criollos y algunos españoles, militares sacerdotes, peones y mineros habian mezclados persiguiendo un mismo ideal de justicia.

En esta época tampoco encontramos claramente disposiciones relativas a lo que se podría considerar derechos de los trabajadores, ya que en ninguno de los bandos, constituciones, declaraciones etc., que se dictaron desde el principio de la guerra por la independencia, ni cuando ésta fue consumada, y por otra parte la subsistencia de las disposiciones que seguian vigentes en la Nueva España podrían tomarse como consecuencia para dar nacimiento a los artículos primero y segundo del reglamento provisional político del Imperio Mexicano y los cuales son antecedentes remotos del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues dichos artículos establecian lo siguiente:

Artículo 1.- Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del Imperio.

Artículo 2.- Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las

leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de Febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia.

Se puede llegar a concluir que en esta época los gobiernos se ocupaban más de la política que de los derechos de los trabajadores, ya que por detentar el poder dejaban al azar los aspectos comerciales e industriales, y fue hasta 1843 cuando se crearon las primeras organizaciones artesanales que fueron sustitutivas de los antiguos gremios dándose bajo el régimen de gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive en esta misma época también fueron creadas las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros.

En el año de 1870 Benito Juárez promulga el primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, el cual "Solo contiene respecto de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del libro III se refiere al servicio doméstico el capítulo I y al servicio por jornal, el capítulo II".

(4)

(4) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1991, pag. 296

Y al establecer Juárez este II capítulo, es de apreciarse la voluntad de mejoramiento respecto al trabajo de los jornaleros, pues es bien sabido que en épocas anteriores, se trabajaba desde la salida hasta la puesta del sol, y los jornaleros se encontraban sujetos a los caprichos y arbitrariedades de sus patrones.

1.4. MEXICO POSTREVOLUCIONARIO.

La lucha del hombre por la libertad y la justicia, trae consigo dos acontecimientos decisivos en la historia contemporánea, primero la declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, que significa la victoria de la razón sobre el feudalismo, los reyes y la nobleza; y segundo, los enunciados constitucionales de los derechos sociales de este siglo, iniciados en Queretaro en 1917, los cuales simbolizan el triunfo de la realidad social, sobre la economía liberal burguesa.

Ahora bien en el primer caso, se constituye la democracia política, asimismo se determinan, los límites de la facultad de los gobernantes y el Estado, y en el segundo se rompe con el mito del derecho de las fuerzas económicas que en ese momento no eran estrictas, para desarrollarse libremente y por encima de los hombres, lo cual da las bases para que se establezca una nueva democracia política y social y los hombres que de alguna forma participaron en el Congreso Constituyente de Queretaro, sentaron bases de una nueva teoría constitucional, ya que revolucionariamente aceptaron las demandas de derechos sociales obreros y campesinos, como base a una política fundamental del pueblo mexicano, las constituciones que se estructuraron en el régimen individualista, cedieron el paso en nuestros tiempos para que las constituciones que habrían de garantizar las libertades del hombre, en una nueva concepción respecto a la vida social frente a las fuerzas de la economía, y es así -

como el hombre se empieza a desarrollar en función de los demás hombres y por lo tanto esta permanentemente unido al destino de sus semejantes, de forma tal que las fuerzas económicas no pueden seguir negando o pisoteando los derechos de los hombres.

Una vez que en la Constitución se incorporan los derechos sociales, y en particular los del trabajador, se consideran dos aspectos importantes, por un lado el proceso histórico-político, que exige el análisis y evaluación de las acciones de las fuerzas productivas, así como las causas que influyeron en el Congreso Constituyente para dictar el artículo constitucional, y por otro lado, como proyección de los principios esenciales y la consecuencia de sus resultados, a la luz de su desenvolvimiento y ejecución, en cuanto a la primera consideración vemos que consistió en reflejar en el orden jurídico constitucional, la forma de ser propia del pueblo mexicano.

Sin embargo la desigualdad económica y social que diferencia a ricos y pobres, patronos y trabajadores, sirven de base para las llamadas clases sociales, que aún no han sido superadas, lo cual hace pensar que hasta hace corto tiempo, los beneficiarios tienen el límite que les señala el privilegio, o bien el haber nacido en una clase social determinada.

Durante la época colonial y luego de la independencia, - los campesinos y trabajadores mexicanos, estuvieron educados en el criterio de que los usos eran sacrosantos, motivo por el cual no se manifestaban abiertamente ante la injusticia y fue

mucho después cuando tomaron conciencia plena de su situación, y en poco tiempo rescataron y crearon los principios morales, jurídicos y políticos que les habían sido denegados, pues - justo era reiterar la necesidad de unirse para luchar y exigir las reivindicaciones económico-sociales.

"Hasta el siglo XIX tubo la lucha por objeto la aparición que cada una de las clases intentava de los elementos de la producción; en lo sucesivo se hiba a intentar la terminación de la lucha; y de esta oposición entre proletariado y burguesía favorecida por el laissez-faire, laissez-passer del liberalismo, nació el derecho del trabajo, como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases trabajadoras, como una conquista violenta del proletariado, logrando merced a la fuerza que la unión proporciona o bien, por último, como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social".

(5)

Es así como en esta época el derecho constitucional mexicano, estuvo inspirado en el pensamiento individualista y liberal procedente de la Revolución Francesa de 1789 y su mejor expresión en nuestro país fue el plasmarse en la Constitución de 1857 en la cual se estableció una amplia y generosa, declaración de los derechos del hombre con un asentado sentido humanista que de alguna forma logró moderar, los excesos causados por la desviada concepción liberal de la economía, y como ha

(5) DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, pag. 27

quedando asentado en el presente trabajo, las Leyes de Indias son uno de los antecedentes mas importantes de ese humanismo, que si bien es cierto no fueron cumplidas por los conquistadores, encomenderos y autoridades de la Nueva España también lo es que fueron sin lugar a duda, la expresión del pensamiento humanista español del siglo renacentista y magnífico resultado del combate que sostuvieron los grandes misioneros, como lo fueron, Vasco de Quiroga y Bartolome de las Casas, y de manera significativa, la tendencia claramente ilustrada y humanista que representaron los caudillos de la independencia, Don Miguel Hidalgo y Costilla y Don José Maria Morelos y Pavón, ya que el pensamiento de Hidalgo expresa la Declaración de la Independencia Nacional y en el Decreto sobre la Abolición de la Esclavitud, las ideas y la acción de Morelos se manifestaron primero en los Sentimientos de la Nación en 1813 y posteriormente en la Constitución de Apatzingán del año de 1814, y que es uno de los más altos enunciados de la filosofía política, jurídica y social de la libertad.

Unas de estas consecuencias se relaciona con el principio de libertad del trabajo que más tarde fue establecido en uno de los elementos esenciales de nuestro derecho público e hizo sentir su influencia en la época del siglo XIX y las Ordenanzas del 29 de Mayo de 1790 y del 1º de Marzo de 1798 dispusieron que cualquier persona tendría derecho a trabajar en un oficio o profesión, sin ninguna otra formalidad que la comprobación de su competencia.

En cuanto al sentido humanista social de nuestro derecho se reveló en toda su amplitud en la legislación civil mexicana y en el Código Civil de 1870 por primera vez, se rompió con la tradición romana y con los principios del Código de Napoleón y se creó un título especial para las relaciones de trabajo, el cual tuvo por rubro "Del contrato de obras o prestación de servicios" y en la exposición de motivos de éste, se sostuvo que las relaciones de trabajo no podrán ser consideradas como un aspecto de contrato de arrendamiento, pues esa asimilación rebajaba la dignidad del trabajo, lo cual no podría ser de otra forma pues sólo se pueden arrendar las cosas o las bestias, y es así como la legislación mexicana se apartó de la concepción romana y francesa, que consideraba al trabajo humano como una cosa susceptible de darse en arrendamiento.

Benito Juárez fue presidente de México desde 1858 hasta su muerte en 1872, pues un año anterior había sido reelecto y el general Porfirio Díaz se levantó en armas para protestar, pero fue derrotado y unos meses después, al morir Juárez de acuerdo con las leyes asumió a la Presidencia de la República Sebastián Lerdo de Tejada, el cual era presidente de la Suprema Corte de Justicia, cuatro años más tarde, Lerdo de Tejada buscó reelegirse y Porfirio Díaz volvió a rebelarse, esta vez tuvo éxito y fue así como tomó el poder, sólo que el pueblo mexicano estaba ya cansado de las revueltas y la inseguridad, además lo que México necesitaba era capital extranjero, por que no tenía dinero y para conseguirlo era indispensable que hubiera tranquilidad.

Con mano dura Porfirio Díaz impulso la paz y entonces se preocupó por que el gobierno funcionara mejor, el lema del Presidente Díaz era que hubiera "poca política y mucha administración" y logró mantener el orden mediante la policía y el ejército, y se persiguió lo mismo a los bandoleros que todo intento de oposición, con el orden aumentó el trabajo y se hizo posible el desarrollo económico, pues el país tenía recursos y los empresarios podían obtener ganancias, más sin embargo con el tiempo fue creciendo el descontento por la miseria en que vivía la mayoría de la gente y porque Porfirio Díaz ya tenía mucho tiempo en el poder, y cada vez le era más difícil mantener el orden.

Así mismo se debe tomar en cuenta la prosperidad que tuvo México durante el gobierno de Porfirio Díaz, pues se rehabilitaron varios puertos y se tendieron 20.000 Kilómetros de vías ferreas. Los ferrocarriles fueron trazados hacia los puertos más importantes y hacia la frontera con Estados Unidos de Norteamérica, y de esta forma facilitar el intercambio comercial con aquel país, al mismo tiempo aumento la circulación de productos entre las distintas regiones de México, lo cual sirvió como medio de control político y militar, y el correo y los telégrafos se extendieron por el territorio nacional, también se fundaron algunos bancos, el gobierno puso en orden sus finanzas y comenzó a cobrar impuestos regularmente, de igual forma llegó a pagar las deudas que había adquirido el país y esto permitió el progreso de la agricultura, el comercio la minería y la industria, sobre todo la cervecera, la tabacalera, la -

vidriera y la textil.

Luego entonces México tuvo un desarrollo y crecimiento económico nunca visto, sólo que el desarrollo favoreció desproporcionadamente a los pocos mexicanos y extranjeros que tenían dinero para invertir, y grandes extensiones de tierra deshabitada fue comprada por esa poca gente la cual se hizo dueña de inmensas propiedades llamadas latifundios y la desigualdad entre los muy ricos que eran pocos y los muy pobres que eran muchos, se fue haciendo cada vez mayor, los indígenas fueron despojados de sus tierras y casi todos los campesinos tuvieron que trabajar en las haciendas muy mal pagados teniendo poca libertad y además se veían obligados a gastar lo poco que ganaban y a pedir fiado en las llamadas tiendas de raya, que eran los patrones, deudas que los obligaban a seguir trabajando en la misma hacienda, aunque fueran maltratados.

Como es bien sabido, los primeros años de la vida independiente nuestro país estaba muy mal comunicado, pues se viajaba en diligencias y a caballo o a pie, por caminos malos y plagados de asaltantes, del transporte se hacían cargo los arrieros con sus recuas de mulas y para ir del centro de México a los Estados Unidos de Norteamérica había que viajar por barco, de Veracruz a Houston o a Nueva Orleans, también se podía llegar por mar a Yucatán, así que durante el porfiriato, los ferrocarriles y el telégrafo transformaron la vida de los mexicanos y los viajes resultaron más rápidos, cómodos y seguros y los mensajes llegaban en menos tiempo.

En esta época también la educación se logró ampliar notablemente y cada vez más gente pudo estudiar alguna carrera de tal forma que empezó a surgir en las ciudades una clase media, de profesionistas y burócratas y mucha más gente aprendió a leer, lo cual permitió que aparecieran nuevos periódicos, revistas y libros escritos e impresos en México, asimismo la paz propició que avanzaran las ciencias, las artes y la técnica, - se fundaron academias, museos y sociedades artísticas y científicas, se contruyeron teatros que presentaban compañías europeas y mexicanas y pronto el cinematógrafo se extendió por todo el país, asimismo destacaron dos grupos de historiadores, de los cuales uno, publicó México a través de los siglos, y el otro, escribió México y su evolución social.

1.5 MEXICO REVOLUCIONARIO.

La estructura semifeudal y semicapitalista del porfiriato se caracterizó por su secuela de más de treinta años de dictadura que permitió la concentración de la propiedad y el capital en manos de un reducido grupo de personas, al agravarse - las contradicciones sociales y provocar una vida de miseria para la mayoría de la población, la cual estaba constituida por campesinos, obreros y clases populares, la política económica del porfiriato tuvo como principal error, buscar sólo el crecimiento económico, sin importar los medios y formas, olvidándose del hombre esencia de la sociedad.

Así que el primero de Julio de 1906, desde la ciudad de San Luis Missouri, fue lanzado el Programa del Partido Liberal Mexicano, suscrito por los hermanos Flores Magón, los Sarabia, Antonio I. Villareal, Librado Rivera y Rosalío Bustamante y en su exposición de motivos, daba cuenta de la crítica situación del peón rural y del obrero mexicano; jornadas exhaustivas salarios miserables, descuentos en las remuneraciones; todas las formas de explotación del trabajo humano fueron renunciadas en esta renovación del auténtico pensamiento liberal, - asimismo en dicho programa se señalaron las prerrogativas que perdía el proletariado; jornada máxima de ocho horas, salario mínimo, reglamentación de servicios doméstico y del trabajo a domicilio, protección al trabajo a destajo, prohibición absoluta del empleo a niños menores de catorce años, higienización - de minas, fábricas y talleres, obligar a los patrones rurales a

dar alojamiento digno a los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo, remisión de deudas de los jornaleros - del campo para con sus amos, pago de salario en efectivo, abolición de la tienda de raya, preferencia mayoritaria a los trabajadores mexicanos en relación con los extranjeros, y descanso dominical obligatorio.

Es así como el régimen porfirista, a pesar de conocer el descontento social que generaba, confió su suerte al sistema represivo que había creado y que había demostrado su eficacia durante años, sin dejar excluida la realidad de las tres décadas de rebeliones indígenas, levantamientos campesinos y las manifestaciones obreras. Tratando de dar salida a los problemas que se le iban presentando, pero sin buscar soluciones reales y si bien es cierto que la Revolución Mexicana en sus orígenes se inició en 1910 como un movimiento eminentemente político, que buscaba la substitución de la estructura gobernante, llevaba sin embargo en el trasfondo una profunda reforma social, dentro de las cuales las reivindicaciones agrarias ocuparían el primer plano, ya que México era en esencia un país agrícola y porque en última instancia, las condiciones de vida de los campesinos fueron la causa real de la revolución social.

En la Revolución Mexicana fueron las clases campesina y obrera las que manifestaron sus demandas y se podría afirmar que la idea principal de este movimiento revolucionario fue la reconquista de la dignidad de la persona trabajadora, idea de

la cual se derivan las demás directrices, como lo es la reforma agraria que rescata la dignidad del trabajador campesino y niega su calidad de pertenencia a la hacienda para convertirlo en dueño de su trabajo, y aunque la protección de nuestro Derecho del Trabajo se dirige formalmente al obrero, lleva ya en sí su fuerza expansiva que le caracteriza y tiende a englobar a toda persona que trabaja para quitarle el concepto de cosa o mercancía que había tenido desde la esclavitud, la cual se conservó a lo largo de la servidumbre medieval.

En la etapa preconstitucional que fue de 1913 a 1917 los gobernantes revolucionarios expiden las leyes y disposiciones protectoras de los obreros: Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga en Jalisco, Cándido Aguilar en Veracruz, Alberto Fuentes en Aguascalientes, Eulalio Gutiérrez en San Luis Potosí y sobre todo, Salvador Alvarado en Yucatán, legislaron con el propósito de consignar constitucionalmente las conquistas de los trabajadores.

Venustiano Carranza al triunfo de la lucha convocó a un congreso constituyente, percatándose de que por la Revolución del pueblo, mexicano y en ejercicio de su soberanía, había reformado las decisiones políticas fundamentales que provenían de la Constitución de 1857, como soberanía del pueblo, división de poderes, gobierno democrático y federal en relación a los derechos individuales del hombre asimismo destaca el nuevo derecho del trabajo como garantía dentro de los derechos del

hombre, y fue entonces cuando el Estado se redujo a ser guardián del orden y fijador de la seguridad.

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

2.1. ANTECEDENTES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

En la época de 1904 a 1913, sólo se llevo a cabo lo que podríamos llamar intentos de legislación en materia de trabajo y fue hasta el año de 1915 cuando bajo el gobierno de Don Manuel Aguirre Berlanga, se puso en vigor la primera Ley del Trabajo, en la cual después de hacerse la definición de lo que se entiende por obrero, se fija el salario mínimo para éste y la jornada máxima, se limita el trabajo de los menores, se prohíbe el funcionamiento de las tiendas de raya, se señala la obligación del pago del jornal el cual se haría en periodos no mayores de una semana, asimismo se protege el salario declarándolo inembargable y finalmente se establecen las llamadas "Juntas Municipales", autoridades que conocerían de los asuntos de trabajo en cada municipio, estableciéndose una organización bipartita para tales juntas, es decir, en la representación de ellas estaban los factores de la producción, capital y trabajo bajo la presencia de la autoridad municipal.

En el año de 1917 al promulgarse la constitución del mismo año, en acatamiento a lo proveniente en su artículo 123 fracción XX, en los Estados las legislaturas crearon dentro de sus jurisdicciones, las "Juntas de Conciliación y Arbitraje", con el mismo carácter paritario que adopto la ley del Estado de Jalisco, la cual ya se cito con antelación, señalando al mismo

tiempo para el funcionamiento de dichas juntas, un procedimiento a la mayor parte de las veces calcado del civil, con la sola novedad de la reducción de los términos, ahora bien el antecedente que se tiene inmediatamente después de la revolución es que estuvieron en vigor leyes penales que bajo la denominación de delitos contra la industria y el comercio sancionaban a todos aquellos individuos que formarían un tumulto o motín, o que emplearan de cualquier otro modo la violencia física o moral con objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales de los operarios, así como el de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo.

Es así como el contexto histórico dió pauta al nacimiento del artículo 123 Constitucional que hace notar los motivos - aunque quizá no claros, para el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como lo establece la fracción XX del apartado "A" del mencionado artículo que a la letra dice. "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno"., por lo tanto no puede, existir discusión sobre el fundamento jurídico que sustenta la creación de éstos órganos del Estado y los cuales son independientes del poder judicial, desde que nos rige, aun cuando en la doctrina ha existido discrepancia en cuanto a su naturaleza.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo vigente, señala - que, nuestra administración de justicia para la solución de los problemas del trabajo tiene perfiles propios, sin semejanza a ninguna otra legislación y se encomienda a organismos que representan los intereses y puntos de vista de los factores - de la producción; trabajo y capital, y por otra el interés general de la Nación de ahí que su organización sea tripartita.

Entre las razones nacidas de la realidad para la formación de los Tribunales del Trabajo, se puede señalar que la inquietud obrera buscaba el establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero patronal, y fueron precisamente los conflictos colectivos de carácter económico, los que sirvieron de base y plantearon la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino que también con las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos, así como a los individuales derivados de las relaciones obrero-patronales, pues la clase obrera desconfiaba de los procedimientos tradicionales, y de los jueces que impartían la justicia en esa época.

Si bien, en el derecho común los procedimientos formalistas chocaban, con las necesidades que presentaban los conflictos de trabajo, por que no se adecuaban a una realidad que - tenía necesidades propias y además diferentes a las que contemplaban los Tribunales establecidos, tampoco los impartidores - de justicia se adecuaban, cuando se trataba de jueces que tenían como función primordial la de aplicar la norma, lo que mo-

tivó la necesaria formación de los Tribunales del Trabajo los cuales para resolver un conflicto era necesaria la representación e intervención, su participación directa en la administración de justicia y como factor opuesto también los patrones intervinieron en esa administración, de ahí la necesaria creación de los Tribunales del Trabajo integrados en forma tripartita:

Integración de los Tribunales del Trabajo.

- a) Representantes de los trabajadores.
- b) Representantes de los patrones y,
- c) Representantes de Gobierno.

De acuerdo a un estudio realizado respecto a la Organización Internacional del Trabajo, existen tres sistemas para administrar justicia en esta rama del derecho.

1.- Es aquel en el que los jueces del orden común siguen, conociendo de los conflictos del trabajo.

2.- El que establece tribunales para que tengan conocimiento de los conflictos colectivos, como tribunales especiales y dejando a los jueces menores los conflictos de carácter laboral.

3.- El que tiene tribunales especiales para conocer de conflictos colectivos de naturaleza económica y conflictos jurídicos del trabajo, sólo que en este último caso, siguen los procedimientos del orden jurídico.

Sin embargo nuestro País es el único en el mundo que cuenta con Tribunales del Trabajo pues en México sus Autoridades del Trabajo llevan a cabo procedimientos especiales, para resolver cualquier conflicto en materia de trabajo, llamese económico, jurídico, individual o colectivo.

2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En la fracción XX del artículo 123 Constitucional se encuentra plasmada la denominación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario hacer mención que ya se conocía anteriormente con el nombre de Juntas de Administración Civil, - según la Ley de Candido Aguilar, y Venustiano Carranza en el Período del Pueblo las llamo Juntas de Avenencia, sin embargo Salvador Alvarado en Yucatán las llamo Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje, y como es bien sabido en la actualidad se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues Juntas significa reunión lo que quiere decir, que se esta en presencia de un organo colegiado, y que en dicha reunión se encuentran los representantes de los factores en conflicto como son: los representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno; y son de Conciliación y Arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos; ya que el de Conciliación tiene como finalidad el avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo respecto al conflicto planteado, tomándose como un medio para evitar un juicio, el cual es analizado en forma previa.

La Conciliación se hace en forma rutinaria con el propósito de impulsar y buscar el arreglo conciliatorio, proponiendo la formula adecuada para su solución, es una obligación que se debe cumplir por parte de los que intervienen en la solución de los conflictos laborales, durante el desarrollo del proceso las partes sólo tienen pretensiones pero jurídicamente no exig

te una declaración que determine a quien asiste el derecho, motivo por el cual se propone el arreglo, es más la propuesta, se hace para que la conciliación se intente en cualquier estado del procedimiento.

Cuando no se llega a la Conciliación el conflicto deberá resolverse en arbitraje y será de acuerdo con los lineamientos legales, el arbitraje laboral supone el juicio, es decir, la facultad de un organo para conocer y decidir un conflicto a través del laudo, entendiéndose por tal la resolución de fondo, o sea la decisión del tribunal, también es necesario hacer mención que el arbitraje laboral no se refiere al compromiso en árbitros, sino a la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el arbitraje en el proceso laboral se aplica a todo tipo de conflictos de trabajo, y al acto que lo resuelve se le denomina laudo.

Como es bien sabido que vivimos en una forma de Estado Federal y que conforme a nuestro régimen constitucional la Federación tiene facultades expresas y limitadas, en esta rama del derecho la Ley del Trabajo es una Ley Federal y por lo tanto debe ser aplicada en todo el Territorio Nacional por el hecho de que el Congreso de la Unión es el único facultado para expedir leyes en esta materia, según lo establecido por el artículo 123 Constitucional, lo cual no quiere decir que para su aplicación en lo que se refiere al aspecto administrativo y jurisdiccional, esté reservado también a la reforma de 1929, - que sólo estableció. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo,

las cuales registrarán: Apartado "A", entre los obreros, jornaleros empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo"., es decir, no abarco las otras funciones anteriores a esta reforma, pues las legislaturas de los Estados estaban facultadas para emitir leyes sobre el trabajo, y a través de la reforma indicada dicha facultad quedó reservada a la Federación, pero únicamente en su aspecto legislativo.

Sin embargo la administración de justicia en materia laboral y la vigilancia en el cumplimiento de las normas, desde el punto de vista administrativo, se conservó como estaba, lo cual determinó que la administración de justicia en materia del trabajo no pasará a la Federación, por tal motivo las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán Locales y Federales, según el conflicto a tratar, así que de las controversias o conflictos que se suscitan en el campo Federal Laboral, conocerá el Tribunal Federal o sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encargaran de los conflictos laborales que se suscitan en sus respectivos territorios, que por exclusión no correspondan a la Federación.

De ahí, que tengamos Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y aun cuando exteriormente se presentan como Tribunales se encuentran formados a través de Juntas Especiales, con lo cual se pretende que los sectores interesados, tratándose de una o varias ramas de la industria, puedan hacer valer mejor sus derechos,

ya que los representantes de los trabajadores y de los patronos son nombrados en convenciones, y se hace tomando en cuenta la especialidad de una rama industrial para que de esta forma quien escuche la voz de los interesados sea un conocedor con especialidad para la administración de Justicia.

De acuerdo a lo anterior las Juntas Especiales tienen una competencia específica y consecuentemente quienes las representan e integran tienen conocimientos bien definidos, sobre su especialidad y por lo tanto se debe fortalecer la autonomía - que representa la especialidad, ya que los conflictos que se someten a la decisión del Tribunal, llevan la garantía de una mejor solución dada la especialidad de aquellos que intervienen para resolver dichos conflictos, cabe hacer mención, que las Juntas Especiales que fueron creadas en cada una de las Entidades Federativas dependientes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de todos los conflictos individuales que se susciten en el territorio de la Entidad en que se encuentran establecidas, sin hacer distinción de la especialidad que puedan representar las distintas Ramas de la Industria pues tienen como finalidad el facilitar a los trabajadores la continuación de los juicios que instauren, por que en un momento dado las pruebas se encuentran en el lugar o cerca de donde está ubicado el Tribunal.

En cuanto al personal jurídico que forma parte de las Juntas, se encuentra establecido en los artículos 625 al 682 de la Ley Federal del Trabajo, siendo el primer artículo de los

mencionados el que señala que dicho personal se compone por: actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y presidente de las Juntas Especiales, señalando cada uno de los preceptos subsecuentes, los requisitos que deberá llenar el personal jurídico, asimismo hacen mención de la profesionalidad, en cuanto establecen que debe tratarse de personas que tengan la carrera de licenciado en derecho o que cuando menos sean pasantes de dicha carrera para el caso de actuarios, y a mayor jerarquía los requisitos serán mayores, pues se busca que el personal que integra las Juntas sea eficiente y responsable con una preparación jurídica adecuada, en lo que se refiere al titular de la Junta y Presidente de las Juntas Especiales, al integrar el tribunal juntamente con representantes de los trabajadores y de los patrones éstos serán los jueces de hecho razón por la cual no forman parte del personal jurídico, y el titular de la Junta y presidentes de las Juntas Especiales representan al gobierno por lo tanto son propiamente los jueces de derecho.

De ahí que el representante del Gobierno tenga que reunir los requisitos de profesionalidad que establece la Ley Federal del Trabajo, en cambio los representantes de los trabajadores y de los patrones no necesitan reunir requisitos de preparación profesional, por que la naturaleza de su representación atiende a diversas cuestiones, motivo por el cual si estos representantes llegan a ser designados para integrar los tribunales del trabajo, los sectores interesados por ramas industriales, son los que deberán examinar, las cualidades y conocimientos

tos que se requieran en cada una de esas ramas y de las activi
dades que deberán estar representadas en la Junta que corres-
ponda, puesto que son elegidos en convenciones, las cuales se
celebran conforme a los lineamientos señalados por la Ley Labo-
ral, para que funjan por 6 años, además de ser factible su ra-
tificación.

2.3 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para desarrollar el tema que nos ocupa, es necesario establecer los conceptos que utilizaremos en el presente trabajo, por lo tanto cabe mencionar el concepto de proceso, los profesores Rafael Tena y Hugo Italo Morales consideran que, el concepto proceso, corresponde a un dinamismo o actividad, pero que aplicado al ámbito jurídico, ese dinamismo o actividad debe ser jurídica y que comprende tanto el aspecto declarativo como el ejecutivo, de una resolución o sentencia ya que el proceso no es sólo la declaración de un derecho controvertido, sino que además deberán aplicarse los mecanismos apropiados para la ejecución de la sentencia o resolución dictada, y es dispensable determinar las condiciones que hagan posible ese proceso, a los cuales se les denomina conceptos procesales:

- a) La existencia de un órgano jurisdiccional.
- b) La existencia de partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- c) La petición que una de las partes haga al juzgador, pidiendo su intervención en la resolución de un caso controvertido.
- d) Finalmente se requiere que esa petición sea aceptada por el juez y se haga saber a la parte contraria, mediante un acto formal (emplazamiento).

Del análisis de estos presupuestos procesales, podemos desprender que un proceso jurídico no es simplemente la activi

dad o dinamismo, sino que se requiere de la existencia de un órgano jurisdiccional, entendiendo como tal a la autoridad, que está facultada para ejercer sus funciones de acuerdo al ámbito territorial al que pertenece, asimismo se requiere que las partes que intervienen comprueben que tienen un interés jurídico válido en el conflicto, y además que una de dichas partes pida la intervención del juzgador para la solución de un caso controvertido, ya que si no existe esta petición, no se provocará la actividad del órgano jurisdiccional y por último, es necesario que el juez acepte dicha petición por lo tanto se puede decir que la esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, que es quien se encarga de la impartición de justicia, mismo que lleva a cabo a través de los diferentes órganos jurisdiccionales existentes dentro de la federación.

El Derecho Procesal en General, al que podemos considerar como el tronco común del cual derivó el Derecho Procesal Laboral, no se le conocía como una verdadera ciencia, a mediados del siglo pasado, ya que normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, practica civil, esto es una serie de procedimientos que sólo se conocían a través de los comentarios de las Leyes Procesales de referencia y en esa época la falta de uniformidad y coordinación de los mencionados procedimientos, hacían muy difícil concebir al Derecho Procesal como una ciencia, al carecer de una exposición sistemática, ordenada y lógica, que pudiera regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo forman.

Y, como la esencia del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociera de dicha actividad jurisdiccional, ya que en la función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas, por principio que le son comunes y por lo tanto aplicables a todas las ramas del Derecho, comenzando en consecuencia a estructurarse una nueva ciencia para obtener la paz social, de ahí que surgiera una nueva rama del Derecho, denominada Derecho Procesal para destacar su carácter científico y del cual se derivó el Derecho Procesal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina, define al Derecho Procesal del Trabajo como "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales". (6)

Otros autores procesalistas definen al Derecho Procesal del Trabajo como "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo". (7)

(6) TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980, pag. 74

(7) Op. Cit. pag. 74

Asimismo las tendencias tratadistas, además de clasificar al Derecho Público y al Derecho Privado, pretenden incluir una clasificación más para poder encuadrar al Derecho Procesal del Trabajo, a la cual han denominado Derecho Social ubicandolo al Derecho Laboral dentro de esta última, también existen doctrinas que definen a las Leyes del Derecho Público cuando estas interesan a toda la sociedad, es decir, que el interés y el objeto de la Ley es el interés y el objeto de toda la sociedad y las Leyes del Derecho Privado cuando sólo interesan a ciertos individuos en particular.

Sin embargo estas doctrinas que apoyan la clasificación mencionada, han sido criticadas por que no puede establecerse con verdadera pureza científica, una efectiva división de las instituciones jurídicas en función del interés que se persigue ya que normalmente dentro de un mismo Código, coinciden disposiciones que afectan el interés colectivo e independientemente de que caigan dentro del Derecho Privado.

Lo cierto es, que el Derecho Procesal se ubica dentro del campo del Derecho Público toda vez que sus normas serán siempre de interés colectivo, ya que en todo tiempo, la sociedad tendrá el interés en la impartición de justicia, en cuanto al Derecho del Trabajo, el maestro Trueba Urbina, lo ubica dentro de la rama del Derecho Social, sosteniendo que las normas proteccionistas en materia laboral se imponen aún al mismo Estado.

En cuanto a la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, no es exclusiva de esta especialidad, en virtud de que también la presentan otras ramas del derecho, dado que esencialmente esta función es de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el Derecho Procesal una ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica, por la naturaleza del derecho sustantivo que tutela, por tanto constituye una eficiencia de acuerdo con el carácter indefinido y autónomo del Derecho Laboral en sí, y al igual que el Derecho Procesal Mercantil, esta función de los actos de comercio y comerciantes y el Derecho Penal en función de los delitos y las penas, el Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía está en función del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero patronales.

Y aun cuando en diversas ocasiones se han llevado a cabo proyectos de Códigos Procesales del Trabajo, no se ha promulgado ninguna, aunque en nuestro momento histórico es una necesidad, sólo que más bien su no aceptación definitiva, es el hecho de impedir que se pierda el sentido de unidad de la norma laboral sustantiva, sosteniendo de esta forma el principio proteccionista de nuestra clase trabajadora que nuestra actual legislación contiene, también se ha estudiado la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos de trabajo, transformandolos a un procedimiento puramente oral, pero después de haber llevado encuestas entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patronos, se llegó a

la conclusión de que si bien un sistema oral puede ser reoricamente preferible, ya en la práctica la surgen numerosos defectos, por tanto se consideró especialmente que la procedencia del Juicio de Amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, incluyendo los que se relacionan con las pruebas, que den escritos en el proceso, pues de otra manera no podrían ser juzgados, por nuestro más alto Tribunal, además que un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual no sería conveniente por el estado actual de nuestras instituciones jurídicas.

2.4 NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, será determinado en razón del carácter social de las normas - que lo constituyen, en virtud de que el Derecho del Trabajo, - es el conjunto de principios instituciones y normas que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todo aquel individuo que vive de su esfuerzo material o intelectual, para la realización de su vida humana.

En cuanto a la clasificación del Derecho Procesal del Trabajo. "En el Digesto, aparece ya la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual el Derecho Público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el Privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular". (8)

(8) TENA SUCK RAFAEL E ITALO MORALES HUGO, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial, Trillas, pag. 20

De acuerdo con la distinción transcrita con antelación, desde entonces han surgido múltiples intentos para encontrar la fórmula adecuada para la clasificación del derecho en estudio, tratando de encuadrarlo como, norma protectora de la patrimonialidad, teoría del interés en juego etc., sólo que hasta el momento ningún criterio ha sido aceptado por carecer de un sustento definitivo de clasificación, y por considerar que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario, y como ya quedo escrito en párrafos anteriores, el Derecho Público y el Derecho Privado aún se encuentra en estudio, en virtud de que los tratadistas pretenden incluir una categoría más a la cual denominan Derecho Social, y en todo caso se tomaría como tal a la norma instrumental del Derecho del Trabajo, pues las leyes procesales de esta rama del derecho tiene una característica especial, ya que regulan los conflictos que se suscitan entre las relaciones jurídicas y económicas, en la que esta interesada la clase obrera, asimismo realizan la tutela de la clase económicamente alta, en lo corresponde al mejoramiento económico de los trabajadores, por tanto tienen finalidades colectivas, las cuales no es posible encuadrar dentro de la clasificación del Derecho Público y el Derecho Privado.

Además también la Doctrina sostiene la idea de que el Derecho del Trabajo, es una disciplina jurídica nueva, que por lo tanto no debe asimilarse al derecho público ni al privado - pues no tiene un carácter mixto, aun cuando se componga de elementos de uno y otro, dado que esta división se encuentra en

discusión y sólo por tradición se acepta, ya que no responde a una realidad científica, por lo cual no sirve para fijar la naturaleza de una nueva disciplina con tendencias socializadas.

En el artículo 123 de la Constitución de 1917, encontramos una de las características que más destaca de la norma adjetiva del trabajo, siendo está su naturaleza social, ya que al igual que la norma sustantiva, tiene la misma procedencia y origen, y siendo la norma sustantiva proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores, la norma adjetiva tendrá necesariamente que ser no sólo proteccionista sino también reivindicatoria, rompiendo radicalmente con el principio de paridad de las partes en el proceso laboral.

Sin embargo independientemente de la influencia de la norma sustantiva en la procesal y en el proceso mismo por poder definir el derecho procesal es necesario tomar en cuenta la definición y contenido del derecho social, el cual se define como, el conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora y reivindicatoria, crean o realizan derechos en favor de la clase trabajadora y de los económicamente débiles, luego entonces el derecho procesal social se caracteriza, por que en él predomina el interés social y por ello ocupa un lugar intermedio entre el tipo de proceso individual y el colectivo, de tal forma establece un equilibrio en el campo procesal de los elementos privados y públicos, es así como precisan el derecho procesal social, sobre principios

tradicionales congruentes con el concepto restringido de tal derecho y con esto se permite concebir al Derecho Procesal - del Trabajo como una disciplina del Derecho Público e incluirlo dentro de la teoría general del proceso la cual es una - teoría por excelencia individualista,

2.5 LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En el Derecho Procesal del Trabajo la palabra fuente se utiliza en sentido figurado, dado que la palabra fuente significa nacimiento y aplicado al vocablo del derecho, se refiere al orgien o nacimiento en la especie del Derecho Procesal del Trabajo.

Si se quiere analizar una regla de derecho es necesario - distinguir entre la substancia de que está hecha ésta y la - forma que reviste para imponerse. Y son fuentes reales de las reglas de derecho aquellas que proporcionan la substancia de - la norma, en tanto que las fuentes formales dan a esta substan - cia la expresión apropiada, algunos autores agregan a estas - dos fuentes la llamada fuente histórica refiriendose a ciertos documentos y es así como se dice, que las Instituciones, las - Novelas y el Código se consideran como fuentes del derecho, es de considerarse que la división de las fuentes trae consigo - principios opuestos, ya que la llamada fuente histórica, si se analiza bien, no es sino la fuente formal en un momento histó - rico determinado de cualquier pueblo de la tierra, es decir, - las fuentes formales del presente, en cierto modo serán las - fuentes históricas del mañana.

Por lo tanto cabe hacer mención que las fuentes reales son a manera de conciencia o sensibilidad jurídica de una comu - nidad, sólo que para ser útiles, instrumentales y prácticas será necesario que adquieran una forma tangible o sea real y positiva, que permita a la misma comunidad utilizarlas para

sus mismas atribuciones, que en el último de los casos, es la finalidad que persigue el Estado, ahora, las fuentes formales, son aquellas que corresponden, a las que tradicionalmente reciben el nombre de, fuentes directas del derecho y a las fuentes indirectas corresponden las fuentes reales, y aun cuando existan autores que niegan la existencia de dichas fuentes tenemos que el maestro Rafael de Pina al respecto dice, "La Ley, la costumbre, los principios generales de derecho, por ejemplo que suelen considerarse como fuentes formales del derecho, no son, en verdad, sino manifestaciones diversas que constituyen el conjunto de normas legales que reciben la denominación de derecho". (9)

De acuerdo a lo manifestado por el maestro Rafael de Pina no considera a la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho como fuentes del derecho, sin embargo aun cuando varios autores niegan la existencia de tales fuentes, en lo personal no podriamos decir lo mismo, ya que las consideramos como causas y en consecuencia contribuyen a la estructuración de la ciencia del derecho, pues lo que en realidad sucede es que como en todo fenomeno dialéctico, el efecto tiene caracteres de causa sin que ello quiera decir que la causa o sea la fuente, sea lo mismo que lo causado, el efecto es decir el derecho.

(9) DE PINA RAFAEL, Curso de Derecho Procesal del Trabajo Editorial, Porrúa, pag. 18

En el Derecho Procesal del Trabajo las fuentes reales son las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y de los patrones mismos así como las formas para la solución de los conflictos de trabajo con su contenido eminentemente económico, la conducta de los trabajadores y de los patrones ante los tribunales del trabajo, el sentido interpretativo de la relación laboral, las cláusulas levantadas ante dichas autoridades, es decir, en sí todos los hechos y actos ejecutados por los trabajadores y patrones dentro del proceso laboral.

Las fuentes formales en el Derecho del Trabajo son: el - acto legislativo a la Ley la cual se considera que tiene dos acepciones la primera de ellas que es la de la Ley natural y la segunda la naturaleza jurídica, en la primera, se dice que, el término Ley es el modo ordinario en que suceden los fenómenos ya lo decía Montesquieu en su definición "Leyes Naturales son las relaciones necesarias que se derivan de la naturaleza de las cosas, en cuanto a la segunda, existe una gran variedad de definiciones, como la que dice, "Ley es toda norma de conducta creada por el poder público e impuesta obligatoriamente a los particulares", si nos damos cuenta este concepto tiene - un carácter marcadamente impositivo, pero también es necesario considerar que es el concepto más real que se puede encontrar la vida cotidiana, y la Ley Procesal "es aquélla que regula la actividad jurisdiccional en el proceso y además fija los presupuestos y contenido de la relación jurídico procesal", en lo que se refiere a la Ley Procesal del Trabajo, "es quélla que

reglamenta los organos jurisdiccionales, fija los presupuestos procesales, precisa los requisitos de las partes y regula el proceso".

Características que determinan la naturaleza jurídica de la Ley.

a) La Ley es general, lo cual quiere decir, que la Ley se aplica a todos los habitantes de la comunidad y nadie absolutamente nadie puede quedar excluido de ese infinito mandato que es la Ley, de ahí que se diga que la Ley es impersonal.

b) La Ley es abstracta, esto es, por que la Ley es general y por lo tanto no acontece con las cosas materiales y concretas.

c) La Ley es imperativo atributivo, esta característica señala de la Ley su aspecto impositivo, lo que quiere decir, por que la Ley es imperativa debe aplicarse, es decir la Ley es siempre obligatoria y además el término opuesto significa - que toda Ley es bilateral por establecer derechos y obligaciones para los sujetos del derecho, por lo tanto la palabra imperativo significa la existencia de obligaciones en tanto que lo atributivo significa la existencia de derechos.

d) La Ley va acompañada de la sanción que recibe el nombre específico de coacción social, luego entonces una Ley que no va acompañada de la sanción será un consejo, recomendación o cualquier otra norma social, pero nunca será una Ley.

e) Toda Ley sólo deberá destruirse total o parcialmente - por otra de igual naturaleza, a lo cual se le denomina abrogación o derogación.

A la serie de actos jurídicos ejecutados por el poder legislativo producen como consecuencia la Ley, y son los siguientes:

a) Iniciativa de Ley, de acuerdo con lo establecido por el artículo 71 Constitucional, tanto las dos Camaras Federales, como las Legislaturas de los Estados y el Presidente de la República, tienen derecho para proponer una Ley.

b) Discusión, es el acto que se efectúa dentro del seno de las camaras cuando se debate sobre la Ley propuesta y en consecuencia surge la opinión de las asambleas legislativas.

c) Aprobación, es el acto a través del cual el poder legislativo y el Presidente de la República, aceptan una Ley.

d) La Promulgación de la Ley, consiste en la sanción que otorga el Presidente de la República, es decir otorga a la Ley esa fuerza de obligatoriedad mediante la coacción pública para aquellos que violen dicha Ley.

e) Publicación, es el acto jurídico en virtud del cual la nueva Ley es conocida por la comunidad.

Aun cuando existan infinidad de clasificaciones respecto a las leyes, sólo nos referiremos a aquellas que se relacionan íntimamente con el Derecho Procesal del Trabajo, dentro de las

cuales tenemos las Leyes del Derecho Público y del Derecho Privado, las primeras son aquellas que interesan a toda la sociedad, es decir cuando el interés y objeto de la Ley, es el interés y objeto de toda la sociedad, en tanto que las segundas sólo interesan a ciertos individuos en particular.

También tenemos que las Leyes se dividen en imperativas, prohibitivas, permisivas supletorias e interpretativas, es necesario hacer mención que anteriormente se ha expuesto, que una de las características de la Ley, es la de ser imperativa y en esta división haremos referencia a la función específica en que se encuentran las leyes en este apartado:

a) Las Leyes imperativas, son todas aquellas que con imperio ordenan alguna cosa, v. gr., en el artículo 123 Constitucional la mayoría de sus fracciones son de carácter imperativo.

b) Las Leyes prohibitivas, son aquellas que ordenan que no se efectúe algo, v. gr., el artículo 123 Constitucional en su fracción V establece "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación".

c) Las Leyes permisivas, son aquellas que no ordenan ni la ejecución, ni la abstención de un hecho, sino que lo permiten únicamente, pero lo que para uno es permiso para otro es mandato de no poner obstáculo al hecho permitido, v. gr., el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto que esta-

blece que, "Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche".

d) Las Leyes supletorias, son aquellas que como su nombre lo dice, sirven para suplir las lagunas de la Ley, v. gr., el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que, "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador".

Y como es bien sabido el Derecho Procesal Mexicano tiene como fuentes legales de acuerdo con su importancia, a los artículos 123 y 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a la Ley Reglamentaria, llamada Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

GENERALIDADES DEL DESPIDO.

3.1 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Una vez que se han mencionado los antecedentes del Derecho del Trabajo y Autoridades del mismo, estudiaremos ahora, que es la relación de trabajo, ya que el trabajo de un individuo, es de suma importancia para el bienestar de su familia, por tanto es muy importante que el trabajador haga lo posible por conservar su trabajo, para quede ésta forma no de motivo alguno al patrón para despedirlo, y en caso de que éste último lo hiciera el pueda defender sus derechos conforme a lo establecido por la Ley, siempre y cuando haya cumplido con lo estipulado en el contrato.

El artículo 20 de la Ley Laboral define a la relación de trabajo estableciendo 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".

La relación de trabajo se da por la firma de un contrato ya que es éste último un convenio por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario en efectivo, y en otras ocasiones en forma verbal.

"Los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

- a) Un convenio previo que puede ser verbal o escrito.
- b) El patrón, quien recibe el servicio personal subordinado y que paga el salario.
- c) El trabajador, quien presta el servicio personal subordinado a cambio del pago de un salario en efectivo.
- d) El salario, que es el pago en efectivo que el patrón debe hacer al trabajador por el servicio prestado.
- e) El centro de trabajo, que es el lugar en donde el trabajador preste el servicio personal subordinado". (10)

Una vez mencionados los elementos de la relación de trabajo definiremos éstos de acuerdo con lo establecido por la Ley Laboral; haciendo las siguientes transcripciones.

Artículo 8: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Artículo 10: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de

(10) BILON VALDOVINOS ROSALIO, Despido, Rescisión y Cese, Editorial Jus Semper, pag. 15

aquél lo será también de éstos".

Artículo 16: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimientos la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Artículo 82: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Artículo 83: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".

En cuanto al elemento convenio de la relación de trabajo el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal establece. "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Así mismo el artículo 1793 del mismo ordenamiento establece. "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Para que se de la existencia del contrato se requiere:

- a.- Consentimiento., y
- b.- Objeto que pueda ser materia del contrato.

Después de hacer un análisis de cada uno de los preceptos citados se llega a la conclusión de que la relación de trabajo se da posterior al contrato de trabajo, lo cual quiere decir, que una vez que se haya firmado el contrato el trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón de acuerdo a lo pactado en dicho contrato, a lo cual la relación de trabajo sólo se verá interrumpida por no cumplir con lo estipulado, por tanto no dará lugar al despido al menos que haya una causa que justifique el incumplimiento de lo establecido en el contrato.

"El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es; un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (11)

Ahora bien una relación de trabajo no podrá darse por terminada, con la simple rescisión patronal, sino que su validez se encuentra supeditada a la confirmación de los tribunales laborales; ya que sólo ellos tienen la facultad para determinar si una rescisión se está llevando a cabo conforme a derecho o no, a lo cual el patrón deberá aportar las pruebas necesarias para comprobar que existe causa justificada para que se dé dicha rescisión; luego entonces no se puede decir que una relación de trabajo se dará por terminada con el simple despido, ya que lo único que se logra con el despido es que se suspenda

(11) DE BUEN LOZANO NESTOR, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, 1974, pag. 78

dicha relación, en tanto determinan los tribunales laborales - si es justificado, el trabajador podrá reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo; de acuerdo con lo establecido por la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional que a la letra dice, "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Cuando el trabajador no reclama el cumplimiento del contrato, y exige la indemnización, con ello confirmará la terminación de la relación laboral y sólo quedará por determinar la responsabilidad; de ahí que la ley faculta a cualquiera de las partes para dar por terminada la relación de trabajo a lo cual se le denomina rescisión.

Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho del Trabajo nos dice que. "se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio". (12)

Sin embargo el Tratadista Nestor de Buen Lozano manifiesta que. "La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma. Hay pues un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo, operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.). En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación". (13)

(12) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Pac, 1989, pag. 46.

(13) Op. Cit. pag. 46 y 47

El artículo 47 de la Ley Laboral establece las causales de despido sin responsabilidad para el patrón, a reserva de los contratos especiales en las situaciones particulares del despido.

La relación laboral exige las más mínimas normas de respeto, tanto a los deberes del trabajador como a sus derechos, lo cual se rompe en un momento dado con el despido, ya que coloca éste al trabajador, en condiciones de defender sus derechos, pero es obvio que esa separación no implicará responsabilidad alguna para el patrón siempre y cuando justifique dicho despido.

La protección al Derecho del Trabajo se alcanza de diferentes maneras; como lo es la preferencia para obtenerlo, en favor de los mexicanos, de los sindicalizados y de quienes hayan prestado un servicio con anterioridad, o por mayor tiempo y en general de todos aquellos, que tengan a su cargo una responsabilidad familiar; si se toma en cuenta los principios de los contratos de preferencia serán por tiempo indeterminado y sólo por excepción, por obra o tiempo determinado, de tal forma que se pueda asegurar razonablemente la ocupación para impedir el desempleo, sustentado esto con el apoyo constitucional al principio de estabilidad en el trabajo, la cual impide que el patrón separe al trabajador sin causa justificada, de ahí que el despido rompa con éste principio.

3.2 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

El patrón por naturaleza tiene que contratar a trabajadores, para el mantenimiento de su negocio; para lo cual es necesario que ejecute trabajos que garanticen una necesidad permanente del mismo por tanto él también se debe obligar a garantizar la estabilidad del trabajador; cabe señalar, que el Derecho del Trabajo puede concebirse como un derecho y como un deber ya que es un derecho para el trabajador y un deber para el patrón.

La estabilidad en el trabajo aparece como una de las manifestaciones más claras de la justicia social en el Derecho del Trabajo; teniendo 2 finalidades la primera que es la inmediata refiriéndose a vivir hoy y en el mañana enfocándose a la seguridad social; y la segunda en mediata que será el preparar la existencia del trabajador en la adversidad y en la vejez lo que quiere decir que la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro. Lo cual dignifica al trabajador de ahí que éste sabe que no dependerá del capricho del patrón, sino del cumplimiento de sus obligaciones, por lo tanto el bienestar de su familia dependerá de sus actuaciones.

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice, "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Y el artículo 3 del mismo ordenamiento establece. "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Estas ideas de equilibrio y de la justicia social surgen del artículo 123 Constitucional, ya que consigna en sus textos éstas ideas en las relaciones laborales.

Sin embargo las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquéllas se encamina a conseguir el equilibrio y la Justicia Social, que son básicos en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón.

Por lo cual la idea de justicia social no sólo nivela los factores en las relaciones laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que además persigue la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

El profesor Mario de la Cueva resume los artículos 2 y 3 de la Ley Laboral manifestando que, "La Justicia social se propone distribuir los bienes de la producción económica, a fin de otorgar al elemento humano un nivel económico decoroso, que es tanto como conducir una existencia digna". (14)

De la justicia social se desprenden los siguientes principios:

- a) La idea de la libertad del hombre frente al hombre.
- b) La idea de dignidad y
- c) La idea de igualdad.

Estos principios son los que dan al hombre el valor y la fuerza para defender sus derechos, ya que quien no se ve sujeto a las decisiones de otro, sabrá que nadie podrá impedir sus acciones, por lo tanto podrá defender su derecho basándose en la idea de la igualdad.

Un trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo - siempre y cuando cumpla con sus obligaciones, para que de esta forma no exista motivo alguno, para separarlo de su trabajo lo cual le dará derecho a su antigüedad en el mismo.

Ahora bien la estabilidad en el trabajo puede ser absoluta o relativa, se dice que es absoluta cuando se le niega al patrón la facultad de dar por terminada la relación del traba-

jo, mediante un acto unilateral de la voluntad y sólo puede - llevar a cabo dicha terminación, por causa justificada lo que deberá comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el trabajador llegará a inconformarse. En cuanto a la estabilidad relativa es cuando se le autoriza al patrón, la terminación de la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad siempre y cuando sea mediante indemnización.

De acuerdo con la estabilidad del trabajo el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo sería falso ya que si se establecieran libremente los periodos de duración de las relaciones de trabajo, una vez que transcurrieron estas se disolvería la relación y por lo tanto el trabajador quedará separado de la empresa. Al respecto el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice, "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Lo cual quiere decir que las relaciones de trabajo serán de duración indeterminada, siempre y cuando subsista la materia que les dio origen, a lo cual el patrón no podrá disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad.

En cuanto a los contratos por obra indeterminada son - aquellos en los cuales las actividades a realizar constituyen una necesidad permanente por parte del patrón, lo que da nacimiento al contrato por tiempo indeterminado, pero existen ocasiones en que en relación a éstas surgen otras perfectamente

determinadas, a los cuales se les denominará contratos por obra determinada, cabe hacer mención que estos tipos de trabajos pueden referirse a actividades propias del negocio o que no tengan relación con el mismo, v. gr., del primer caso: Cuando se celebra un contrato para la elaboración de un juguete "X" para surtir un pedido extraordinario y específico; en el segundo caso tendríamos v. gr., la ampliación de algún local para ocuparlo como bodega para almacenar el producto elaborado en los dos ejemplos, una vez desapareciendola materia del contrato desaparece éste de forma natural, sin responsabilidad para el patrón. Este tipo de contrato unicamente se estipula cuando lo exija su naturaleza. El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice, "Las relaciones de trabajo - pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Las excepciones al principio de estabilidad se encuentran en los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo al establecer lo siguiente.

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

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

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

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

III.- En los demás casos previstos por la Ley".

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo, en tanto no haya una causa justificada que dé origen a la disolución de la relación laboral. Así mismo los contratos para obra y tiempo determinado no son excepción al principio de estabilidad, puesto que agotada la materia del contrato, el trabajador dejará de tener derecho a que subsista dicha relación laboral. Tampoco serán excepciones a dicho principio las establecidas en las fracciones I, II y IV del artículo 53 de la Ley Laboral.

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

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

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

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

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

Ahora bien respecto a la fracción IV del artículo citado con antelación el artículo 54 del mismo ordenamiento establece que, "si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes".

El artículo 55.- Al respecto establece: "Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de terminación tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48".

Una vez que han quedado establecidas las no excepciones al principio de estabilidad en el trabajo, se estudiarán aquellas que si constituyen excepción a dicha estabilidad a lo cual el artículo 48 de la Ley Laboral establece. "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiere sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Así mismo si el trabajador despedido injustificadamente, demanda la reinstalación; el patrón de acuerdo con lo establecido por el artículo 50 de la Ley Laboral, puede negarse a reinstalar mediante el pago de las indemnizaciones que señala el artículo mencionado y que son las siguientes:

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

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

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

3.3 DESPIDO JUSTIFICADO.

Se habla de despido justificado cuando existe una causa justa o motivo suficiente para despedir a un trabajador, lo que quiere decir que el patrón que despida a un trabajador sólo podrá hacerlo cuando éste último no cumpla con lo establecido en el contrato, por tanto la ruptura del contrato laboral será por existir una circunstancia en atención a la cual la continuación de la duración de la relación laboral por una de las partes del contrato no podrá exigirse en lo sucesivo, pues la existencia de una causa justa es lo que califica de justo el despido de un trabajador, y el artículo 47 de la Ley Laboral prevé, las causas de rescisión de la relación laboral: Del cual se hará un breve análisis.

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

FRACCION 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.

Lo relevante es esta fracción no estriba en la ausencia de capacidad, aptitudes o facultades de que carezca el trabajador, sino en el engaño del trabajador o en su caso del sindicato que lo hubiese recomendado.

Al respecto el tratadista Baltazar Cabazos Flores nos dice. "Que para que pueda tener aplicación la fracción I se requiere que se exiga a los trabajadores que buscan empleo que presenten cartas de recomendación donde se les atribuyen las cualidades o capacidades que manifiesten tener. De esta manera, si no son capaces, con dichas cartas se prueba el engaño". (15)

A su vez el tratadista Nestor de Buen Lozano señala que "El despido se produce en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador. La Ley, sin embargo, en la fracción I del artículo 47, en forma excepcional autoriza una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía. En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo mal planteado. En efecto; lo que se sanciona es la existencia de un engaño, éste es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de treinta días que menciona la propia fracción I, el patrón podrá separar al trabajador, sin responsabilidad". (16)

(15) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Pac, 1989, pag. 55

(16) Op. Cit. pag. 55

Al respecto el tratadista Baltazar Cabazos Flores nos dice. "Que para que pueda tener aplicación la fracción I se requiere que se exija a los trabajadores que buscan empleo que presenten cartas de recomendación donde se les atribuyen las cualidades o capacidades que manifiesten tener. De esta manera, si no son capaces, con dichas cartas se prueba el engaño". (15)

A su vez el tratadista Nestor de Buen Lozano señala que "El despido se produce en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente del trabajador. La Ley, sin embargo, en la fracción I del artículo 47, en forma excepcional autoriza una rescisión que se funda en un dato o certificado falso proporcionado por el trabajador o el sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía. En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo mal planteado. En efecto; lo que se sanciona es la existencia de un engaño, éste es, una maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de treinta días que menciona la propia fracción I, el patrón podrá separar al trabajador, sin responsabilidad". (16)

(15) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, *El Despido Comentarios y Jurisprudencia*, Editorial Pac, 1989, pag. 55

(16) Op. Cit. pag. 55

En cuanto al término de los treinta días para ejercitar - la acción del despido, es un término razonable que coincide con lo señalado en el artículo 517 que a la letra dice, "Prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento, en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación".

Respecto a la prescripción el artículo 1135 del Código Civil, nos da la siguiente definición. "Prescripción es un medio de adquirir bienes o de liberarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la Ley".

Luego entonces el término prescripción tiene dos acepciones que son la adquisitiva y la extintiva; y obviamente la que ocupa el Derecho Laboral es la extintiva, ya que lo que interesa a esta rama del derecho respecto del despido es, la de liberarse de las obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo.

FRACCION 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;

De acuerdo con lo establecido en esta fracción sólo se dará el despido justificado cuando los actos del trabajador mencionados en la fracción en estudio, se realicen por éste durante las labores o jornada de trabajo, lo cual quiere decir que si dichos actos se realizan fuera de la jornada de trabajo no habrá lugar al despido justificado, es decir, que el patrón no puede rescindir la relación de trabajo aun trabajador que lo injurie fuera de su jornada de trabajo, ya que el acto se realizará en la calle, fuera de su jornada de trabajo siendo el trabajador una simple persona.

Sin embargo cabe hacer mención, que basta con que el obrero, aún fuera de su jornada, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que sea despedido justificadamente, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo

lo durante el desempeño de sus labores tuviere que comportar se con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su - jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Por tanto se debe considerar, como causa de despido justificado, todo acto que realice un trabajador contrario a la rectitud, a la integridad y a la honradez de obrar, aun cuando - no haya ó se produzca con dicho acto ninguna lesión de carácter patrimonial e ahí la confianza al criterio de la Suprema - Corte de Justicia de la Nación.

En cuanto a los errores del trabajador la Ley Laboral establece la posibilidad de que el patrón rescinda la relación laboral al trabajador, cuando exista una causa justificada que impide la continuación del vínculo laboral pero esta circunstancia no podrá darse cuando el trabajador incurre en un error que la misma empresa califica como intrascendente por lo tanto no podrá hablarse de falta de probidad y honradez. Sin embargo el abandono de trabajo, es causa de despido justificado aun - cuando el trabajador regrese a continuar su trabajo en la misma jornada. "El hecho de que un trabajador salga por una hora del centro de trabajo, después de haber checado la tarjeta de entrada respectiva, sin permiso y sin justificar el motivo, apareciendo en dicha tarjeta que laboró el turno completo, constituye una falta de probidad que justifica el despido llevado a cabo por ese motivo". (17)

(17) Op. Cit. pag. 61

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

En esta fracción es necesario hacer mención que la idea de compañeros de trabajo se da cuando el sujeto activo de la conducta es un representante del patrón, y el sujeto pasivo es un inferior; ya que cuando un jefe da un golpe a un inferior por leve que este sea, implica una alteración indiscutible de la disciplina laboral.

FRACCION 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;

Esta fracción es repetitiva en gran parte a la fracción II de la cual ya se habló con antelación, sólo que existe una excepción en cuanto que establece que los actos que se realicen por parte del trabajador deberán ser fuera del servicio lo que significa lo mismo que fuera de las labores.

En este caso el juzgador deberá tener cuidado al analizar los hechos, y que a ciertos niveles la violencia del lenguaje entre patrones y trabajadores constituye una circunstancia normal de trato y un incidente fuera del trabajo puede reflejar, simplemente, esa manera de ser del trato ordinario y resulta-

ría injusto que una interpretación superficial de los hechos trajera consigo la pena máxima que pueda derivar de las relaciones laborales.

FRACCION 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;

En esta fracción al establecer la expresión perjuicios - materiales, se esta refiriendo al deterioro en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo que desempeñe, lo cual significará una lesión económica para el patrón. Ya que éste último dejará de percibir una ganancia lícita por el entorpecimiento de la producción es necesario hacer mención que los perjuicios materiales que se causen deberán ser intencionalmente como lo establece la fracción mencionada con antelación; y para que proceda - esta en un momento dado el patrón deberá comprobar que efectivamente dicho perjuicio se llevó a cabo de forma intencional, y el trabajador tuvo intención de causarlo, lo cual sería absurdo de cuerdo con las reglas de la prueba, por tal motivo al respecto se aplicaría la parte final del artículo 18 de la misma ley el cual establece. "En caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador".

FRACCION VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin do

lo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

La presente fracción al igual que la anterior prevé la rescisión del contrato laboral, por causar perjuicios materiales y de objetos relacionados con el trabajo, sólo que existe una diferencia muy importante en la fracción en estudio con la anterior, ya que en ésta última será causa suficiente para rescindir el contrato laboral, el causar un perjuicio material intencionalmente. Sin embargo en la fracción que estudiamos se exige que dicho perjuicio material sea grave; además que para incurrir en esta fracción es necesario que el trabajador actúe con negligencia de tal forma que ella sea la única causa del daño, es decir, que debe haber una relación directa de causa a efecto lo que quiere decir que el perjuicio dependa de la negligencia y que sea esta la única causa del perjuicio material.

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

De acuerdo a lo establecido en esta fracción, se genera una de las causales más indiscutibles de despido; por el simple hecho de poner en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que en el se encuentren por imprudencia o descuido inexcusable del trabajador, ya que el bien jurídico tutelado comprende tanto al patrimonio como a la integridad física y la vida de las personas refiriendose con éste último en

general a toda persona que por la circunstancia que sea se encuentre en el establecimiento.

Ahora bien, en cuanto a la conducta del trabajador, si se ocasiona un daño patrimonial se estará frente a lo establecido por la fracción V, si hubo intención y si se actúo con negligencia corresponde a lo establecido por la fracción VI y en caso de existir un menoscabo en la salud, integridad, física o provocar la muerte de persona, se estará frente a lo establecido en la fracción en estudio.

Asi mismo es necesario mencionar que si los sujetos pasivos de la conducta del trabajador son trabajadores del mismo patrón éste quedará obligado a indemnizarlos de acuerdo con lo establecido en la fracción III del artículo 489 de la Ley en estudio que a la letra dice; Artículo 489: "No libera al patrón de responsabilidad,

III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirma lo establecido por la fracción del artículo 489 de la Ley Laboral al señalar, "Cuando un hecho delictuoso, que se realiza en las mismas condiciones que si proviniera de cualquier fuerza física produce lesiones y aún la muerte del trabajador, tal hecho debe estimarse como accidente de trabajo, si se reúnen los requisitos para la existencia de éste, independientemente de que

tenga, a la vez el caracter de delito, siendo procedente establecer, en consecuencia, la obligación para el patrono de indemnizar a la victima, o a sus deudos". (18)

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

Al hablar de actos inmorales en esta fracción, es hacer referencia a los contrarios a las buenas costumbres, lo cual le corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje calificar un acto inmoral de algún trabajador.

Al respecto el tratadista Nestor de Buen Lozano dice: - "El trabajador debe de actuar moralmente. ¿Cual es, sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por sí mismos, contrarios a una regla moral (v. gr., en teatro o cine), y que licitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo". (19)

(18) Op. Cit. pag. 89

(19) Op. Cit. pag. 90

En cuanto al establecimiento y lugar de trabajo cabe hacer notar que éste último no se encuentre dentro del establecimiento, ya que existen empresas en las cuales se prestan servicios en el domicilio de los clientes; por tanto habra lugar a la rescisión del contrato laboral cuando dicho acto inmoral se realice en el establecimiento o sea en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar, donde se preste el servicio.

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

En esta fracción es necesario hacer mención que la relación de trabajo se basa en la confianza mutua, por lo cual no podrá tenerse ninguna confianza al trabajador que divulga asuntos de carácter reservado, para su patrón, dentro de los cuales se encuentran, los sistemas o metodos de producción, o los de ventas, o las políticas laborales, y, en general a todo lo relacionado con el patrón y que el trabajador tenga conocimiento.

Cabe hacer mención que la suspensión de un contrato de trabajo sólo implica que las partes dejen de estar obligadas a cumplir con la relación laboral como lo son el pago del salario, por parte del patrón, y la prestación del servicio por parte del trabajador, además obligaciones pactadas; no así las que consisten en abstenciones, ya que no puede considerarse que el vínculo jurídico de trabajo haya dejado de existir pues de admitirse, se llegaría al absurdo de considerar que no incu

re en falta el trabajador, debiendo mantener los secretos de fabricación de su patrón, durante una licencia los revela y lucra con ellos, dé mal trato a su patrón o a sus familiares o incurra en las diversas prohibiciones legalmente consideradas como casos de rescisión del contrato de trabajo.

Por lo tanto cuando un trabajador este gozando de una licencia, sin goce de salario, con su contrato de trabajo suspendido no lo autoriza a que se dedique a una actividad que implique hacerle competencia a su patrón, o a revelar secretos de fabricación para lucrar con ellos.

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

Esta fracción ha dado surgimiento a polémicas en la práctica del tema que nos ocupa, en cuanto al cómputo de las faltas por carecer de precisión claridad, ya que al expresar que se deben tener más de tres faltas en un período de treinta días se da la posibilidad de interpretación sobre más de tres faltas deberán ser cuatro faltas o tres faltas y media.

El profesor Baltazar Cavazos Flores al respecto nos señala que mas de tres faltas son tres faltas y media es decir, de turnos quebrados; v. gr. Si se laboran cuatro horas por la mañana y otras cuatro por la tarde.

Lo cual nos quiere decir que el trabajador que laboró el turno de la mañana, y que a la hora de salir a comer ya no re-

gresó a terminar sus labores conforme a lo establecido en su contrato laboral, se le tomará como media falta la cual será susceptible de computarse con otras faltas enteras.

Cuando un trabajador llega tarde a su lugar de trabajo y no se le permite la entrada por parte del patrón éste tampoco tendrá la obligación de pagarle salario por un día que no trabaje si así ha quedado establecido en el reglamento interior del trabajo, lo cual nos parece un criterio bastante razonable y debería quedar estipulado en todos los contratos laborales.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca en su Ley Federal del Trabajo afirma que, "El criterio actual de la Suprema Corte es que más de tres faltas son cuatro faltas, porque la ley no se refiere para nada a medias faltas, sino a faltas completas" (20)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en alguna ejecutoria, ha dicho que, se deben estimar como faltas injustificadas del trabajador los días en que se presentó tarde al desempeño de sus labores y no se le permitió la entrada a la negociación, ya que teniendo conocimiento que el patrón les concedía una tolerancia se presentó después de la hora, hecho reconocido por él, como es inconcluso que dicha circunstancia no puede estimarse desde el punto de vista que hace valer el que-

(20) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Causales del Despido, Editorial Trillas, pag. 46

joso en su demanda las garantías, o sea que tales faltas al -
trabajo no deben considerarse sin justificación, porque presci-
samente en la actitud del trabajador se encuentra ésta, al
incurrir en forma reiterada en incumplimiento de sus obliga-
ciones, lo que se traduce en la sanción que proviene la Ley -
Federal del Trabajo en la fracción X del artículo 47, al esta-
blecer que puede rescindirse el contrato por faltar mas de -
tres veces en un mes, sin aviso o sin permiso del patrón.

Ahora bien, cuando se trate de labores continuas y existe
pacto entre patrón y trabajador de acuerdo con el artículo 81
de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los días que corres-
ponda descansar al trabajador, y descansa en otros días en lu-
gar de hacerlo en los considerados como descanso obligatorio,
y cuando el trabajador deja de asistir al desempeño de sus la-
bores en uno de esos días de descanso, en que estaba obligado
a trabajar de acuerdo con lo pactado, sin justificar su falta,
deberán considerarse como falta injustificada en ambos -
casos.

Cuando se trate de labores discontinuas, es decir, cuando
este dividida en dos partes la falta de asistencia a una de -
ellas, deberá computarse como media falta la cual será sumada
con otra media falta para que se integre la causal establecida
en la fracción en estudio ya que dicha fracción no contempla
medias faltas.

Dentro de las labores discontinuas se contemplan los contratos que establezcan que los empleados laboren por turnos de 24 horas por 48 de descanso y que se deberán computar las faltas de asistencia a uno de esos turnos como equivalente a dos faltas ordinarias; y la Junta de Conciliación y Arbitraje así lo declarará será correcto.

El periodo que se dá de treinta días no dá lugar a que necesariamente dichas faltas ocurran durante un mes de calendario, sino que para que sean computadas, deberá entenderse por un mes cualquier periodo de treinta días a partir de la primera falta.

Al hablar de permiso del patrón es necesario hacer mención que, no bastará con la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores sino que además se requiere la aprobación del patrón, y si el trabajador faltare a sus labores sin esperar dicha aprobación, se le tomará la falta como injustificada.

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

Para que pueda integrarse esta causal de desobediencia se debe configurar ésta aun cuando no se trate de una orden recibida en el momento, ya que no es necesario que se le esté reiterando al trabajador lo que debe hacer, respecto del trabajo que desempeña o de las obligaciones que se deriven del contra-

to de trabajo el cual se caracteriza por el elemento subordinado que se encuentra previsto en el artículo 20 de la Ley Laboral, que nos define el contrato individual de trabajo.

Y como por subordinación se entiende el poder de mandar y el deber de obediencia, luego entonces si el trabajador conociendo cuales son sus labores diarias, no las cumple, no sólo faltara a su cumplimiento de trabajo, sino que además incurrirá en desobediencia a ordenes que hubiera recibido con anterioridad; así mismo cuando un trabajador falte a la obligación principal que se deriva de su contrato de trabajo, como lo es el prestar sus servicios durante el horario que se le ha asignado, y antes de concluirlo abandona su centro de trabajo sin permiso del patrón o sus representantes, hace que esta falta de conclusión del horario de labores pactada en el contrato de trabajo, represente una desobediencia a las ordenes del patrón establecidas en dicho contrato, por tanto habrá lugar a la rescisión de contrato o sea al despido justificado.

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

Esta fracción se encuentra vinculada con la fracción VII que ya estudiamos con antelación, puesto que ambas fracciones tienen en común la necesidad de proteger la salud y la vida de la persona, en este caso de los trabajadores como una obligación establecida por la ley para que los trabajadores no que-

den exentos del cumplimiento de ésta, ya que el bien jurídico que tutela esta fracción es la seguridad social.

Por lo tanto si bien es cierto que el patrón tiene la obligación de observar los preceptos legales sobre la seguridad e higiene de su negocio, tendrá a su vez el derecho de exigir a sus trabajadores la misma observancia, para que de esta forma se pueda evitar cualquier tipo de accidente o enfermedad en su empresa o negocio, por eso es de suma importancia observar las medidas adecuadas y aquellas que fije la ley para prevenir los accidentes que se puedan ocasionar en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo, y para lo cual será necesario que en todo tiempo se disponga de medicamentos y material de curación indispensable, al hacer mención de las condiciones y practicas que deben prevalecer y observarse para que se pueda evitar una enfermedad o un accidente, es hacer referencia a lo que establece la fracción en estudio respecto de las medidas preventivas ya que es referirse a lo mismo.

FRACCION 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:

Como vemos esta fracción tutela tanto el decoro como la disciplina dentro del centro de trabajo y el patrimonio del pa

trón y demás trabajadores y lo mas importante que tienda a proteger la salud y la vida de las personas lo cual tiene relación con otras fracciones ya estudiadas; en cuanto a la embriaguez es el estado en que se encuentra una persona por el efecto que le provoca el ingerir una bebida alcohólica, ya que esta le perturba sus sentidos; y por tal motivo un trabajador no debe desempeñar su trabajo en estado de embriaguez, y que además de no poder desempeñar su trabajo tal cual es, pondría en peligro su integridad física, así como la de sus compañeros de trabajo.

En cuanto al término concurrir que establece esta fracción es sinónimo de acudir que quiere decir, ir a un lugar determinado, por tanto con el sólo hecho de que el trabajador acuda a sus labores en estado de ebriedad el patrón podrá despedirlo justificadamente sin que para ello sea necesario un examen médico que determine si se encontraba o no en dicho estado.

Ahora bien, no es necesario que se practique dicho exsmén médico al trabajador cuando se presente al desempeño de sus labores en condiciones inconvenientes, pués en primer lugar por que la ley no obliga al patrón a comprobar el estado de embriaguez en esta forma, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes le rodean, por lo cual es facil detectar

el estado en que se encuentra la persona.

En cuanto al narcótico o droga enervante que refiere esta fracción, dice que, el sólo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato laboral, si el uso de ellas no lo hace durante las horas de trabajo o en las inmediatas anteriores de modo que la intoxicación se presenta mientras trabaja, pues - las causas que pueden invocarse para rescindir sin responsabilidad dicho contrato, son las que de un modo u otro tienen relación con la prestación de los servicios, más no las que son totalmente ajenas al trabajo.

Analizando lo que establece nuestro máximo tribunal, nos damos cuenta de su eficacia, motivo por el cual le depositamos nuestra confianza, ya que efectivamente no podría ser justificado el despido de un trabajador por el simple hecho de ser adicto a las drogas enervantes, haciendo uso de estas fuera de sus labores, y en caso contrario si lo hiciera durante sus labores si se daría el despido justificado, ya que al igual que las bebidas alcohólicas las drogas enervantes perturban los sentidos de las personas que son adictas a éstas. Por tanto se estaría frente al mismo problema que presenta el estado de embriaguez en un trabajador ya que de igual forma, no desempeñaría su trabajo como debe de ser y expondría su integridad física y mas aun cuando para el desempeño de sus labores, ocupe maquinaria que de alguna forma represente un grado de peligrosidad, si no se usa como debe de ser.

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

En cuanto a esta fracción es obvio que se refiere a una sentencia en materia penal pues sólo en este tipo de sentencia se impone como pena la privación de la libertad, ya que dicha sentencia, es el acto decisorio del Juez, mediante el cual afirma o niega la actualización de la conminación penal establecida por la ley.

De acuerdo con lo escrito con antelación cabe hacer mención, que no siempre una sentencia penal priva de la libertad a una persona, motivo por el cual, existirán ocasiones en que el trabajador que se vea afectado por una resolución de tipo penal, esta no le impedirá que continúe cumpliendo con su relación laboral.

Ahora bien daremos algunas definiciones sobre la pena:

a) "C. Bernardo Quiróz.- La pena es la reacción social - jurídicamente organizada contra el delito.

b) Eugenio Cuello Calón.- El sufrimiento impuesto por el Estado, en ejecución de una sentencia, al culpable de una infracción penal.

c) Franz Bon Liszt.- Es el mal que el Juez inflige al delincuente a causa de un delito, para expresar reprobación.

social con respecto al acto y al autor". (21)

Una vez que han quedado establecidas las anteriores definiciones, se puede concluir que, pena es el castigo legalmente impuesto por el Estado al delincuente para que de esta forma se pueda conservar el orden público.

Así pues cuando un trabajador se encuentra sujeto a un proceso su libertad dependerá de la resolución del Juez al dictar la sentencia, la cual puede ser absolutoria o condenatoria luego entonces respecto al cumplimiento de la relación de trabajo, cuando la sentencia sea absolutoria será preciso relacionar la fracción en estudio con la fracción III del artículo 42 de la Ley en estudio, ya que dicho artículo enumera las causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. Así que, "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel".

De acuerdo con el artículo mencionado con antelación, cabe señalar que cuando dicha sentencia sea absolutoria se estará frente a la suspensión temporal de las obligaciones que nacen de la relación laboral, y cuando una sentencia aún siendo condenatoria no impide al trabajador el cumplimiento con su

(21) CASTELLANOS FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Editorial Porrúa, pag. 305 y 306

trabajo podrá éste regresar a el, lo que quiere decir que para que haya lugar a la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, es necesario que la sentencia que cause ejecutoria, prive al trabajador de su libertad de tal forma que le sea imposible cumplir con la relación de trabajo.

FRACCION 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;

Esta fracción se encuentra relacionada con el artículo 17 del mismo ordenamiento que a la letra dice. "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Así mismo el artículo 14 Constitucional en su segundo párrafo establece la excepción a la aplicación del término analogía, el cual a la letra dice. "En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata".

Varios autores consideran que el término analogía, en el tema que nos ocupa es injusto, sin embargo injusto o no esta

consagrado en la ley, dando facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en determinar si es aplicable en los casos concretos de los asuntos que conozcan, con lo cual éstas estarán autorizadas para aceptar otras causas de rescisión.

3.4 DESPIDO INJUSTIFICADO.

Se dice que es despido injustificado, cuando el patrón rescinde la relación de trabajo sin haber causa justificada o sea un motivo legal que amerite dicho despido, lo cual quiere decir que la ley no faculta al patrón para que despida injustamente a un trabajador, ya que si éste es despedido injustamente el patrón tendrá la obligación de reinstalarlo en su trabajo bajo los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, o en el supuesto de que el trabajador se niegue a ser reinstalado entonces el patrón deberá indemnizarlo conforme a lo establecido por la ley.

Luego entonces, la rescisión injustificada del contrato laboral: Es el acto jurídico unilateral que realiza el patrón o el trabajador consistente en el rompimiento de la relación o contrato de trabajo que la Junta estimó injustificado por medio del laudo.

Así pues, cuando un trabajador considere que fue despedido injustamente, podrá éste demandar al patrón ante las autoridades del trabajo para que ellas determinen si efectivamente dicho despido fué injustificado o no, para lo cual dichas autoridades deberán hacer saber al patrón que ha sido demandado, lo que se hará personalmente y conforme a lo establecido por el artículo 743 de la Ley Laboral el cual transcribiremos a continuación.

Artículo 743: "La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.

II.- Si está presente el interesado o su representante, - el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquélla;

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada;

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI.- En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye".

Después de hacer la transcripción anterior se deduce que las notificaciones, son actos procesales de gran importancia para que el juicio que se esta llevando a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se desarrolle con toda la seguridad posible.

Las notificaciones pueden ser personales o también se pueden hacer mediante el Boletín Laboral, y cuando no sean publicadas en el Boletín, se harán en los estrados de la Junta. Los casos en que las notificaciones se harán personalmente, se encuentran establecidas en el artículo 742 de la Ley Laboral y son las siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II.- El auto de radicación del juicio, que dicte las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;

III.- La resolución en que la Junta se declare incompetente;

IV.- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;

V.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

VI.- El auto que cite a absolver posiciones;

VII.- La resolución que deben conocer los terceros extraños al juicio;

VIII.- El laudo;

IX.- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X.- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI.- En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y

XII.- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El despido injustificado, será el acto que lleve a cabo - el patrón, consistente en separar al trabajador, del trabajo o servicio sin causa justificada o sin dar la razón de la separación, así pues, cuando el trabajador sea despedido injustamente el patrón se verá obligado a reinstalarlo o a indemnizarlo conforme a lo establecido por la Ley de lo cual las Juntas de

Conciliación y Arbitraje serán las autoridades facultadas para que la clase obrera sea beneficiada en caso de existir despido injustificado.

CAPITULO IV

CONSECUENCIAS DE LA RELACION DE TRABAJO.

4.1 SUSPENSION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, divide las relaciones de trabajo en, suspensión individual y suspensión colectiva, por lo cual sólo haremos referencia a la primera, por ser la que interesa al tema que nos ocupa.

Como hemos indicado ya en el capítulo anterior cual es la duración del contrato individual del trabajo, es necesario hacer mención que éste se configura en dos aspectos principales que son: por tiempo indefinido, que es la regla general, y el que se limita a la duración de una obra y que se conoce como contrato de obra determinada, en cualquiera de estos casos pueden presentarse circunstancias, en las cuales antes de la fecha normal de terminación, justifiquen la suspensión de los propios contratos, como lo es en las siguientes situaciones.

a) Cuando existe una enfermedad contagiosa del trabajador, al respecto la fracción I del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, "La enfermedad contagiosa del trabajador", es una de las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, aun cuando parece que esta causa de suspensión es lo bastante clara, cabe hacer mención que esta causa sólo tendrá lugar cuando se trate de -

una enfermedad curable, en la cual exista la posibilidad de evitar el carácter contagioso de la enfermedad y que cuando el trabajador haya sanado, su patrón deberá recibirlo nuevamente a su servicio.

Ahora bien para no dejar en duda el tiempo máximo que podrá estar suspendido de su trabajo un trabajador por motivo, de enfermedad contagiosa, es necesario hacer mención que el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I establece que, el tiempo empezará a contarse, "desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado por la Ley del Seguro Social", asimismo cabe mencionar el artículo 104 de la Ley del Seguro Social establece, un término de cincuenta y dos semanas. Sin embargo también dispone que, "Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas mas".

En cuanto a la fracción II del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo que establece, "La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un

riesgo de trabajo"., siendo ésta causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. La Ley establece también como período máximo de espera para el trabajador el señalado en el párrafo anterior.

Otra causal de suspensión de acuerdo a la fracción III del artículo en estudio establece que, "La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél"., v. gr., cuando X negocio va a ser asaltado y el velador se opone a dicho asalto y como consecuencia de ello lesiona a alguno de los delincuentes, lo justo es que el tiempo que dure en prisión el velador goce de su salario, ya que la causa inicial de tal detención fue el pretender cumplir con su deber. Sin embargo no se puede descartar la posibilidad de que, pueden surgir muchos conflictos, cuando el trabajador se exceda en la defensa de la persona o intereses del patrón pero para tales casos quienes dirimirán el problema respectivo, serán los Tribunales del Trabajo.

La Ley protege al trabajador mientras no se le dicte sentencia definitiva, ya que sólo estará detenido preventivamente el trabajador en tanto no haya una resolución judicial que reconozca la culpabilidad del mismo en el proceso que se le haya llevado, así que si la sentencia es absolutoria estaremos en el caso de una simple suspensión de trabajo, pero si por lo contrario la sentencia es condenatoria y se impone pena de pri

sión, se aplicará el artículo 47 fracción XIV de la Ley Federal del Trabajo, como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, ya que dicha fracción establece como causa de rescisión, "La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

Cuando se trate de un arresto, la consecuencia será invariablemente la de suspender el contrato, y si la falta que motivó el arresto, desde el punto de vista laboral, es causal de rescisión de la relación de trabajo, el patrón tendrá el derecho para aplicar esa rescisión.

También tenemos como causa de suspensión de la relación de trabajo, de acuerdo al artículo en comento, El cumplimiento de obligaciones constitucionales o de funciones oficiales, pues es bien sabido que existe la obligación para todos los habitantes del país, desde luego con las variantes naturales entre mexicanos y extranjeros, ciudadanos o no ciudadanos, de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, del desempeño de cargos consejibles y de elección popular directa o indirecta, ésto en relación con lo establecido por el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para que esta obligación represente un perjuicio tratándose de trabajadores, la Ley establece la obligación de suspender temporalmente las relaciones laborales, en tanto se cumplen los, deberes a que se refiere nuestra Constitución, ya que también en su artículo 31 fracción III establece la obliga

ción de alistarse y servir en la guardia nacional.

Asimismo la Ley considerará también como causa de suspensión del contrato individual de trabajo "La falta de documentos", la cual parece ser no muy acertada, en virtud de que si el trabajador es responsable de no haber cumplido con lo dispuesto en las Leyes y Reglamentos, no deberá ser contratado para el puesto de que se trate, y en caso de que ocurriera tal situación, la relación de trabajo deberá desaparecer, por lo tanto no existe similitud entre este caso y aquellos en que la enfermedad, la prisión preventiva seguida de sentencia absoluta y el accidente, justifican una suspensión y no una terminación de las relaciones laborales.

La Ley dispone que para el caso de incapacidad proveniente de accidentes, enfermedades contagiosas, arresto y falta de documentos, el trabajador deberá regresar a sus labores el día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, en cuanto a los demás casos que se han comentado el regreso tendrá lugar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

4.2 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Todo contrato de caracter civil, por regla general, es que cuando alguna de las partes no cumpla con las obligaciones contraídas por el mismo contrato, da derecho a la otra a rescindirlo, luego entonces cabe la posibilidad de que el contrato de trabajo se asimile a un contrato civil, ya que la Ley Federal del Trabajo concede el derecho para rescindir el contrato, tanto al patrón como al trabajador; como se puede observar en sus artículos 46 y 47, y dado que éste último ya quedo explicado en el presente trabajo, haciendo mención de todas y cada una de sus fracciones, por lo cual nos hemos dado cuenta de las obligaciones que por ley nacen para el trabajador en la relación con su patrón, por lo que el incumplimiento de éstas da lugar a sanciones que el patrón tendrá derecho de aplicar, las cuales van desde una amonestación verbal, hasta la separación del trabajo.

Sin embargo tratandose de rescisión por parte del trabajador, no puede decirse lo mismo en virtud de que aun cuando el patrón también sufre las consecuencias de tener que pagar indemnizaciones, las cuales se analizaran posteriormente en el presente capítulo, por lo cual no se puede afirmar que un obrero sancione a su patrón, puesto que en la relación laboral, quien tiene la autoridad es el patrón, por lo tanto sólo a él le compete sancionar una falta cometida por el trabajador, desde luego no sin antes analizarla para aplicar la sanción correspondiente, por otra parte el trabajador de acuerdo con la

Ley sólo esta facultado para rescindir su contrato en casos extremos.

Por lo que respecta a la rescisión laboral, ésta se hace efectiva de inmediato, y el patrón podrá quedar expuesto a las responsabilidades de una rescisión injustificada, en caso de que el trabajador lo demande y los tribunales le den la razón, motivo por el cual todos los patrones deberán considerar detenidamente los diversos motivos que contempla la Ley para rescindir el contrato laboral, ya que un trabajador que se ve afectado por una rescisión de trabajo, puede mostrar ciertas habilidades para no verse afectado en su fuente de ingresos, siendo este además el sustento de su familia.

El maestro Ernesto Gutierrez González define a la rescisión diciendo que, "Es la terminación de pleno derecho "ipso jure", sin necesidad de declaración judicial de un acto bilateral plenamente válido, por incumplimiento de una de las partes en sus obligaciones". (22)

De acuerdo con la definición transcrita cabe decirse que, existe una gran diferencia entre la rescisión de un contrato civil y la rescisión de un contrato laboral, en virtud de que para que se de la primera se debe hacer valer ante un juez y hasta que se obtenga la sentencia favorable operará aquélla,

en cambio como ya se manifesto con antelación la rescisión laboral se hace efectiva de inmediato, así que el patrón deberá sentirse, como verdadero juez cuando actúa, en los casos que amerite separación, asimismo deberá obrar con imparcialidad, serenidad y el buen juicio, lo cual le permitirá aquilatar entre los conceptos de la Ley y los elementos humanos, para que de esta forma no se condene a un inocente.

La rescisión para su estudio se divide en:

a) Rescisión desde el punto de vista de los sujetos que la aplican.- Lo cual quiere decir que únicamente la pueden llevar a cabo, el patrón y el trabajador, ya que aun cuando en la relación laboral pueden intervenir terceras personas, como lo es el sindicato, pero de acuerdo a la Ley éste, por ningún motivo podrá rescindir el contrato del cual es titular, en virtud de que si existe el incumplimiento de una obligación por parte de el patrón, éste dará derecho al emplazamiento a huelga, lo que en determinado momento substituye a la rescisión.

b) La rescisión en cuanto al ámbito legal.- Esta puede estar prevista por la Ley y en este caso la Ley parece ser limitativa desde el momento en que plantea como únicas causales de rescisión las establecidas en ella, sin embargo, su artículo 47 que establece dichas causales sin responsabilidad para el patrón, en su fracción Décimo Quinta hace desaparecer la limitativa al establecer que, también serán causales de rescisión, "Las análogas a las establecidas en las fracciones

anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, y con esto quiere decir que, las causas enumeradas en éste artículo, son de carácter enunciativo y no limitativo.

c) La rescisión en cuanto a la justificación de su aplicación.- En este caso en el Derecho del Trabajo se habla de una rescisión, misma que la doctrina ha llamado despido, el cual lleva a cabo el patrón, sin que realmente exista un incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador, y es cuando se rescinde la relación individual del trabajo, sin existir causa alguna para ello.

Una vez que se ha mencionado la división que existe para el estudio de la rescisión, se puede aclarar que cuando sea el patrón quien lleve a cabo la rescisión laboral, podrá ser utilizado el término despido y se le llamará retiro, cuando sea el trabajador quien rescinda dicha relación.

4.3 TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

Toda vez que se ha hecho mención de las causas por las cuales procede la suspensión y la rescisión de los contratos individuales del trabajo, quedando establecido que dichas causas son faltas cometidas por cualquiera de las dos partes, llamado patrón o trabajador, lo cual impide una continuación normal de las relaciones de trabajo.

Ahora bién el término terminación, en el campo del Derecho del Trabajo tiene ciertas limitaciones, en virtud de que la terminación de la relación, es la disolución del vínculo contractual por mutuo consentimiento, o por algún acontecimiento que de hecho impida la continuación de la relación laboral.

La terminación es de carácter limitativo, ya que únicamente la disolución proviene de un acuerdo de voluntades o a consecuencia de un hecho que impida seguir con el contrato, por que cuando la terminación de la relación laboral se da por el incumplimiento de alguna de las partes, se le denomina rescisión, siendo que la rescisión es en sí una terminación de la relación laboral, pero hecho unilateralmente por uno de los sujetos, debido al incumplimiento de sus obligaciones, además la rescisión que lleva a cabo un patrón es totalmente distinta a la efectuada por un trabajador tanto de forma como de fondo si se toma en cuenta que la hecha por el patrón es formal al tener que dar aviso de ésta a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al trabajador, en cambio en la que hace el trabajador no existe ninguna formalidad.

Asimismo tenemos que otra de las diferencias importantes es que en la rescisión hecha por el patrón, si se comprueba la justificación puede dar por terminada la relación laboral, pero hasta que ésta no se prueba, la relación laboral sólo quedará suspendida, en tanto que en la rescisión que hace el trabajador hay un rompimiento inmediato en dicha relación, y únicamente quedaría pendiente, si existe alguna responsabilidad por parte del patrón derivada de ese hecho, al respecto el maestro Nestor de Buen Lozano nos dice que, "Si oponen ciertas causas de despido y posteriormente a estas aparecen otras causas no podrán invocarse durante el juicio". (23)

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece - las causas de terminación de las relaciones de trabajo, siendo estas las siguientes:

a) El mutuo consentimiento de las partes.- Es común que en todos los contratos ocurra, en virtud de que los problemas que se suscitan por esta causa son más bien de carácter probatorio, ya que en ocasiones los obreros desconocen la estipulación de terminación de contrato por mutuo consentimiento, y manifiestan haber sido forzados al momento de firmar el contrato, y también algunos patronos recurren realmente a este proce

dimiento, para ocultar de alguna forma despidos injustificados, así como librarse del pago de indemnizaciones.

b) La muerte del trabajador y terminación de la obra. Ambos casos son realmente explícitos, ya que en el primer caso sería imposible la continuación de la relación laboral, y el segundo, es evidente que se trata de trabajadores para obra determinada.

c) Por incapacidad física.- En esta causal nos encontramos que la incapacidad podrá ser física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

d) La pérdida de la confianza.- Esta causal es un caso especial que permite al patrón rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando ésta no coincida con las causas justificadas de la rescisión de contrato.

4.4 INDEMNIZACION.

Cuando un trabajador sea despedido por su patrón, independientemente de que dicho despido se funde en una causa justa, podrá conformarse o estar en desacuerdo con el, ya que cuando un trabajador es despedido injustamente o sea sin motivo legal que justifique dicho despido, es imposible que esté de acuerdo en que el patrón rescinda la relación laboral, al menos que se conforme con la indemnización que le ofrezca el patrón.

En caso de que el trabajador se conforme el patrón quedará obligado a pagar a éste únicamente las cantidades que resulten a su favor, conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo como son:

a) Concepto de vacaciones proporcionales.- Artículo 79:

"Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

b) Concepto de prima vacacional.- Artículo 80: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones".

c) Concepto por prima de antigüedad.- Artículo 162: "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV.- Para el pago de la prima de los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá

la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse - para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 y

VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Respecto a la indemnización por concepto de prima de antigüedad, ésta deberá pagarse del primero de mayo de 1970 en adelante, por años cumplidos, y si el trabajador ingresó a la labor en fecha anterior en que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo se le pagán también los años anteriores a la fecha en que entro en vigor la Nueva Ley.

Cuando el trabajador es despedido y no está de acuerdo con el despido, tiene dos opciones, primero puede llegar a un arreglo con el patrón y segundo podrá demandar. En caso de que tanto trabajador como patrón se pongan de acuerdo el patrón deberá satisfacer los requerimientos de su trabajador, con el importe de los conceptos mencionados con antelación, sin que por ningún motivo sea válido que el trabajador renuncie a recibir lo correspondiente a dichos conceptos, así como el importe que hayan acordado ambos, este comentario es por que el patrón

se puede amparar con una carta de renuncia suscrita por el trabajador y con los recibos correspondientes, de tal forma que no tenga la necesidad de acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a celebrar el convenio respectivo.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece, "Los trabajadores pueden validamente renunciar al trabajo sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución, pues la renuncia del trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, - cuando pretendan objetarla por algún vicio de consentimiento demostrar tal extremo para obtener su nulidad". (24)

En caso de que el patrón busque una mayor seguridad y preferiera celebrar un convenio con el trabajador, deberá acudir a otorgarlo o ratificarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores; dicha aprobación se

(24) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, El Despido Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Pac, pag. 190

hara de conformidad con el artículo 33 de la Ley Laboral, aunque esta situación en la práctica no es cierta, pues en la mayoría de los convenios existen renunciaciones de derechos llevados a cabo por los trabajadores.

Luego entonces cabe hacer mención que el artículo 33 de la Ley en estudio, fue establecido en beneficio de los trabajadores, ya que protege a éstos de la celebración de convenios perjudiciales para sus intereses, pues pretenden evitar que un trabajador renuncie a sus derechos en beneficio de su patrón, de tal manera que en tanto no exista un perjuicio para el trabajador dicho convenio será válido, sin que para ello sea necesaria la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Todos los patronos para protegerse deberían acudir ante las Juntas a efecto de que éstas den su visto bueno de los convenios que éstos celebran con los trabajadores pues tal situación disminuye la posibilidad de que estos últimos demanden en el futuro, lo mas curioso, es que es un trámite rápido según las cargas de trabajo de las Juntas exceptuando a las de IMSS y Petroleras (7, 7 Bis, 9, 9 Bis, 12 y 12 Bis). Y no les cuesta nada económicamente hablando, y se traduce en una garantía para ellos.

Con frecuencia un trabajador que es despedido demanda al patrón por no estar de acuerdo con el despido, así que podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando o en su caso que se le indemnice con el importe de tres

meses de salario y si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa que dió origen a la rescisión, el trabajador tendrá además derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que fue separado de su trabajo, hasta que se cumplimente el laudo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 48 de la Ley Laboral.

Ahora bien, cuando el trabajador demanda el pago de la indemnización y el patrón por estar dudoso al resultado del juicio, se allana a la pretensión del trabajador y da por terminada la contienda exhibiendo el importe de tres meses de salario, más el monto de los salarios correspondientes entre la fecha que fue separado de su trabajo y aquella en la que reciba dicho pago, esto independiente de las cantidades que no tienen un carácter indemnizatorio, como son: Vacaciones aguinaldo etc. Y de las que ya hicimos referencia en párrafos anteriores.

Cuando un trabajador demande la reinstalación, y el patrón no quiera correr riesgos, podrá éste no someterse al arbitraje de la Junta, e indemnizar al trabajador, de acuerdo con lo establecido por los artículo 49 y 50 de la Ley Laboral y que transcribiremos a continuación:

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

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

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

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

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

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

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

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

Si el juicio se resuelve y es absuelto el patrón, éste no indemnizará o no reinstalará, pero si el laudo es adverso el patrón tendrá que pagar, en caso de que el trabajador haya demandado el pago de la indemnización, el importe de tres meses más los salarios vencidos; y cuando el trabajador ejercitó la acción de reinstalación, el patrón tendrá que cubrir a éste el importe de los salarios caídos y lo reinstalará, al menos que se esté en los casos de excepción del artículo 49 ya mencionado, pues en tal caso podrá no reinstalar mediante la entrega de las cantidades a que se refiere el artículo 50 ya transcrito.

En el caso de que el trabajador fallezca durante la tramitación del proceso, los salarios caídos se siguen devengando, los cuales se pagarán a los herederos del trabajador, hecho - que se considera injusto, ya que lo razonable y justo sería - que una vez fallecido el actor dejen de computarse, si el patrón acredita tal extremo, al respecto nos permitimos hacer la siguiente transcripción:

"Muerte del trabajador durante el procedimiento laboral.
No implica que no se condene a favor de los Beneficiarios los Salarios Caídos, hasta que ejecute el laudo.- Respecto a la

condena que hizo la Junta correspondiente en contra del demandado, consistente en pagar a los herederos del fallecido actor Ramón Madrugada Gutiérrez, los Salarios caídos desde la fecha del injustificado despido hasta que se cumpla con la indemnización, debe decirse que tal condena no es violatoria de garantías individuales en perjuicio del quejoso, toda vez que si bien es cierto que conforme a lo dispuesto por la fracción II del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales terminan con la muerte del trabajador no menos cierto es que, en la especie, cuando el actor Ramón Madrugada Gutiérrez falleció, las relaciones laborales existentes entre éste y Rodolfo Arenas Romero ya habían concluido precisamente por haber sido despedido injustamente de su trabajo. Esta situación hace que, con respecto a los salarios caídos, Ramón Madrugada Gutiérrez hubiera adquirido un derecho con respecto al cual no cabe la renuncia conforme a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo; razón por la que se está ante la preferencia de un derecho adquirido, resulta evidente que los salarios caídos deben cubrirse, hasta el momento en que el laudo se cumplimente conforme a lo dispuesto por el artículo 48 del propio ordenamiento, puesto que debe hacerse notar que son derivados de los servicios prestados, no tienen el rango de derechos personales sino patrimoniales por lo que no se extinguen con la muerte de su titular, sino que sobreviven a tal circunstancia, y por tanto son susceptibles de transmitirse a sus herederos". (25)

Lo anterior de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 500 a 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez hecha la transcripción se aclarará el porque no es posible, que se extinga el pago de la indemnización en el supuesto de que el actor fallezca en la tramitación del proceso, ya que no es un derecho personal sino patrimonial y por tanto es transmisible a sus beneficiarios.

4.5 REINSTALACION.

La reinstalación,- Es la acción intentada por el actor - ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba hasta el momento en que fue despedido sin motivo legal de su trabajo. Cuando el trabajador ejercitó dicha acción, el patrón se verá obligado a pagarle los salarios caídos y a reinstalarlo.

Si un patrón aceptó reinstalar al trabajador, y posteriormente solicita que se tenga por perdido el derecho del trabajador a ser reinstalado, estará actuando de mala fe, ya que no podrá existir buena fe en el ofrecimiento del trabajo, en los casos en que el actor demanda su reinstalación y el patrón a pesar de que la acepta, solicita a la Junta antes de la hora fijada para tal efecto., tener por perdido el derecho del trabajador a ser reinstalado a sus labores; pues tal actitud denota que la oferta de trabajo se hizo con el único propósito de revertir la carga probatoria, ya que la petición respectiva fue hecha sin tenerse la certeza de que el trabajador no fuera a concurrir a la diligencia correspondiente por no haberse cumplido la hora señalada para tal caso.

Ahora bien, no sería correcto que el patrón analizará la reinstalación como un problema de ofrecimiento del trabajo, ya que simplemente se allanó a la pretensión del trabajador de ser reinstalado en su empleo y en ningún momento aquél le ofreció nada distinto de lo que aquélla le exigió, por tanto no se

puede hablar de que existiera un ofrecimiento del trabajo, y mucho menos hacerse consideraciones sobre si actuó de buena o mala fe.

Para que se pueda considerar que la reinstalación se hace de buena fe, se deberá reinstalar al trabajador, bajo las mismas condiciones y términos en que venía desempeñando su trabajo, en caso de que sea el apoderado el que haga el ofrecimiento de trabajo, no se puede considerar que sea de mala fe; ya que el artículo 692 de la Ley Laboral establece que, "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratandose de apoderado, la personalidad se acreditará - conforme a las siguientes reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal - de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder este legalmente

autorizado para ello; y

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

Por tanto bastará que la persona que comparezca como apoderado de otra física o moral, demuestre mediante los documentos requeridos por la Ley, para que por consiguiente, todo acto que realice obligue a la persona representada, y que entre otros, está el de proponer al trabajador se reincorpore a sus labores, sin que sea necesario que el poder que lo ostenta como tal contenga expresamente esa facultad, ya que ello es necesario por que tal acto no lo reserva la Ley Federal del Trabajo al patrón, en cuanto sea él directamente quien lo realice.

Cuando la parte demandada ofrece a la actora reinstalarla en condiciones y términos diferentes a las que venía prestando implica mala fe, así mismo cuando se ofrece la reinstalación en condiciones ilegales en que se venía prestando también implica mala fe ya que, no basta que el patrón se remita a los mismos términos y condiciones en que se venía prestando el servicio, para considerar la buena fe su ofrecimiento del trabajo cuando de autos se advierte que esos términos y condiciones transgreden en perjuicio del trabajador, las condiciones legales reguladoras de las prestaciones generadoras por la rela-

FALTA PAGINA

No. 134

ción laboral establecidas en la Constitución Federal, en sus leyes reglamentarias o en los contratos respectivos; por lo tanto si el trabajador demanda el pago de conceptos derivados del despido injustificado, manifestando entre otras cosas que la prestación de sus servicios se sujetaban a contrataciones quincenales, es decir, por tiempo determinado, y el patrón le ofrece el trabajo en iguales condiciones, admitiendo la sujeción a ese tipo de contrataciones sin mencionar, ni menos aún de mostrar la justificación legal de las causas o motivos de tal proceder, ese ofrecimiento debe estimarse hecho de mala fe, pues conforme a los artículos 35 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, en la duración de las relaciones laborales la contratación por tiempo indeterminado constituye la regla general y la contratación por tiempo determinado la excepción a dicha regla ya que únicamente es válida cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La importancia del análisis de la figura de el "DESPIDO" radica no sólo en el hecho de salvaguardar los derechos del trabajador sino en el objetivo de evitar las nefastas consecuencias que originan la pérdida de los medios lícitos y necesarios para la procuración de los satisfactores necesarios que dignifican a todo ser humano y a su familia, pues el desempleo da cabida a la vagancia y mal vivencia, al robo, la estafa y otros delitos.

SEGUNDA.- En los últimos años, dada la creciente complejidad en las relaciones contractuales, económicas y comerciales así como la aparición de la tecnología vanguardista en nuestra cambiante sociedad, se suscitan nuevos conflictos que tienen como resultado el despido.

TERCERA.- Luego entonces la función que desempeña las autoridades del trabajo, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje es de gran importancia ya que protegen los intereses de la clase obrera, cuando ésta se ve afectada en sus intereses por ser despedida, a lo cual dichas autoridades de acuerdo a la función que desempeñan, determinarán si un despido es justificado o injustificado dependiendo de las pruebas que aporten las partes, ya que sólo ellas tienen la carga de la prueba de los hechos o afirmaciones en que funden sus acciones.

CUARTA.- La función proteccionista del Derecho del Trabajo consiste en proporcionar una solución justa mediante la aplicación del derecho, al mismo tiempo que pretende evitar que la clase trabajadora se ubique en desventaja por diversas razones, como la falta de preparación u otros recursos frente al patrón.

QUINTA.- Siendo el trabajo el medio lícito y signo a través del cual es posible obtener la retribución necesaria para la procuración de nuestros satisfactores, los profesionistas que se dedican al ejercicio de asistir a las partes en el procedimiento laboral así como los funcionarios encargados de esta materia; deberían hacer especial esfuerzo no solo en vigilar que se cumplan eficientemente todas y cada una de las disposiciones legales de éste ámbito, sino considerar también el constante estudio y enmienda del derecho escrito para lograr la correcta aplicación del principio fundamental de la equidad.

SEXTA.- Concientizar a los trabajadores de la esencial importancia que representa la consevación de su empleo así como de los derechos que de el derivan, es una importante contribución a la Estabilidad Laboral.

SEPTIMA.- El Despido Injustificado aunado a otros factores negativos como la falta de preparación por parte del trabajador, la imposibilidad económica para contratar asesores y representantes experimentados y honestos y la amenaza que

representan aquellos patronos abusivos que no cumplen con el pago del salario mínimo; o de una retribución decorosa son factores que sumados al agobio y la desesperanza, convierten al trabajador en presa fácil de la delincuencia.

OCTAVA.- Ahora bien en lo personal creo que cuando un patrón, despide al trabajador en ningún momento se deberá utilizar el término rescisión, porque como ha quedado expuesto en el presente trabajo, que para aplicar dicho término debe forzosamente haber una causa grave de incumplimiento de una obligación, por lo cual en caso de despido, será aplicable la terminación de la relación laboral, en tanto no exista una resolución.

NOVENA.- Por último la carga de la prueba que queda a cargo del trabajador que es despedido y cuyo patrón queda relevado de la misma por el sólo hecho de ofrecer el empleo siendo dicho ofrecimiento no siempre es de buena fe, debería tener instrumentos o elementos mas contundentes que dieran pauta al juzgador para que de manera fehaciente se percatara sin riesgo a equivocarse si ese patrón despidió en forma justa a ese empleado o bien si por el contrario deberá reintegrarlo a su trabajo sin el temor de que en forma recurrente vuelva a ser despedido de su empleo siempre estos actos vigilados en forma escrita por el Estado,

PROPUESTAS

PRIMERA.- El Estado podría dar un incentivo a esos patrones que cuidan la estabilidad de sus trabajadores en el empleo pudiendo llevar inclusive un record a manera de cédulas de las columnas, incluida, v. gr. En las cuotas que enteran los patrones ante el Seguro Social que señalen el rubro. "DESPIDO" y que descontaran del total del pago un 5%, v. gr. A aquellos que resultaran en ceros en este rubro y que además, a tal hecho se le diera publicidad, ésto a mas de servir de propaganda gratuita para el patrón podría servir de ejemplo - para otros que quisieran verse favorecidos con ese descuento y se señala el Instituto Mexicano del Seguro Social por que en éste organismo descentralizado el Estado tiene participación asi como le hace propaganda a la capacitación y adiestramiento en el empleo, además de que el Estado es la sociedad jurídicamente organizada para hacer posible la convivencia pacífica, la realización de la totalidad de los fines humanos y siendo la población uno de sus elementos debe ser el mas estricto inspector de que esa población económicamente activa que conforman los trabajadores se vea acrecentada y no disminuida como esta sucediendo.

SEGUNDA.- Que se tenga la convicción de la imperiosa necesidad de adicionar al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones expresas relativas al contrato individual del trabajo, existiendo la posibilidad de que dicho contrato

se lleve a cabo ante las autoridades del Trabajo, para que de esta forma se evite posibles abusos por parte de los patronos para protegerse en caso de un despido injustificado, pero debe tenerse siempre presente que el propósito de la adicción, no puede ser otro que el preservar los fines fundamentales del Derecho del Trabajo hacia la clase obrera.

BIBLIOGRAFIA

A.- OBRAS DOCTRINALES.

- 1.) Arilla Bas Fernando.- El Procedimiento Penal en México. Editorial Dratos.
- 2.) Bailón Valdovinos Rosalio.- Despido, Rescisión y Cese Editorial Jus Semper.
- 3.) Briseño Ruiz Alberto.- Derecho Individual del Trabajo México 1985.
- 4.) Cabanellas Guillermo.- Compendio de Derecho Laboral Buenos Aires 1968, Editorial Bibliografica Omeba.
- 5.) Castellanos Fernando.- Lineamientos Elementales del Derecho Penal. Editorial Porrúa.
- 6.) Cavazos Flores Baltazar.- Causales del Despido. Editorial Trillas.
- 7.) De Buen Lozano Nestor.- Derecho del Trabajo Octava Edición, Editorial Porrúa S. A. México 1991.
- 8.) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1938.
- 9.) De Pina Rafael.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa.

10.) De Pina Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S. A. México 1983.

11.) García Pelayo y Gross Ramón.- Pequeño Larousse Ilustrado, Editorial Larousse México 1989.

12.) Gómez Lara Cipriano.- Teoría General del Proceso. U.N.A.M. 1987

13.) Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición Aumentada. Editorial Porrúa, S. A. México 1971.

14.) Gutierrez González Ernesto.- Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica S. A. México 1984.

15.) Legislación del Trabajo Siglos XV al XVIII Publicada en el año de 1936.

16.) Porras López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo. Editorial, Jose M. Cajica, J. R., S. A.

17.) Ramírez Fonseca Francisco.- El Despido Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Pac. 1989.

18.) Tena Suck Rafael e Italo Morales Hugo.- Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas.

19.) Trijo Octavio M.- Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. Ediciones Botas México 1939.

20.) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa México 1980.

B.- OBRAS LEGISLATIVAS.

1.) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ediciones Delma. 1995.

2.) Código Civil para el Distrito Federal.- Ediciones Delma. 1995.

3.) Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco, 1996.

4.) Ley del Seguro Social.- Ediciones Delma. 1996.